PANORÁMICA
DEL
MERCADO DE TRABAJO

Consideraciones preliminares

Antes de entrar a describir con detalle el comportamiento del mercado de trabajo durante 1999 -y para poder comprender mejor algunos de sus perfiles actuales- cobra gran interés detenerse en dos aspectos de gran relevancia: En primer lugar, recordar las transformaciones que se vienen produciendo durante los últimos años en nuestro tejido industrial y en la organización de las empresas españolas y, en segundo término, analizar algunas condiciones que influyen de modo importante en el acceso de los jóvenes a un primer empleo en el mercado laboral.

Las transformaciones en el tejido industrial y en la organización de las empresas

¿Qué cambios importantes se han producido en nuestras empresas durante el quinquenio 1993-1998?. Para conocer de forma pormenorizada esta realidad, el INEM ha realizado un minucioso estudio, seleccionando 40 ramas de actividad económica y, en cada una de ellas, ha analizado en profundidad los cambios producidos en las empresas en relación a 7 ámbitos relevantes: su organización, las formas de producir, el uso de tecnologías y su inversión en I+D, las técnicas de gestión, las formas de comprar y de vender, las relaciones con su entorno y la formación en las empresas.

Éstos son, en síntesis, sus contenidos más relevantes:

1) Cambios en la organización

- **Tamaño de las empresas:** Se marcan dos tendencias, por un lado, el incremento generalizado de empresas pequeñas –entre 1 y 9 trabajadores– salvo en las CCAA de Canarias, Castilla y León, Cataluña y Galicia; por otro, la aparición de empresas de más de 50 trabajadores, con el consiguiente descenso de las empresas de entre 10 y 49 trabajadores.

  Desde la perspectiva de las actividades económicas seleccionadas, se observan procesos de concentración empresarial en ramas como el transporte, las telecomunicaciones, la energía, la fabricación de equipos informáticos, la intermediación financiera, los seguros; la tendencia es de desconcentración en la fabricación de vehículos a motor y en el comercio al por menor.

- **Crecimiento del número de trabajadores:** Los departamentos que ofrecen mayor crecimiento en el número de trabajadores han sido Producción, Administración y Comercial.

  Entre las empresas industriales, el departamento que más creció fue Producción, aunque también lo hizo de forma considerable el departamento de I+D.

Entre las empresas de Construcción el mayor crecimiento se dio en Producción; entre las empresas de Comercio fue en el departamento administrativo.

- **Distribución de las categorías profesionales dentro de las empresas:** La categoría que experimentó un mayor crecimiento fue la de Técnicos, seguida de la de Oficiales/Administrativos.

  Por su parte, las categorías de trabajadores sin cualificación (subalternos, mozos, botones) disminuyen y su tendencia es a desaparecer.

- **Formas de reclutamiento de trabajadores por las empresas:** El método más utilizado por las empresas, a la hora de encontrar un trabajador, es recurrir al contacto personal.

  Los principales cambios que se han producido en el mecanismo de búsqueda de trabajadores han venido marcados por la aparición de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.), que se ha mostrado como el método más utilizado por las grandes empresas para su reclutamiento. Las pequeñas empresas recurren, fundamentalmente, al contacto personal, salvo cuando precisan encontrar a un especialista; en esos casos, también recurren a las E.T.T. o a los servicios públicos de empleo.

- **Modalidades de contratación:** El tipo de contratación que más ha crecido en el período analizado ha sido el contrato indefinido. Dicha modalidad de contratación es mayor, comparativamente, en las empresas pequeñas que en las medianas y las grandes.

  Por su parte, los contratos en prácticas se han seguido utilizando por las empresas para incorporar personal cualificado con niveles de retribución moderados.

  Los contratos de aprendizaje, que están más ligados a la formación práctica de carácter profesional, han sido utilizados –fundamentalmente– por las empresas de actividades industriales y de comercio.

- **Externalización de servicios propios de la empresa:** Está muy difundida entre las empresas la práctica de subcontratar a terceros tareas o servicios que antes realizaban ellas mismas; en torno al 74% de las empresas afirma subcontratar algún servicio.

  Los servicios o tareas que más se subcontratan son: *servicios de mantenimiento* (mantenimiento de maquinaria y equipos informáticos, entre otros); *servicios auxiliares* (limpieza, seguridad, informática, publicidad...) y los *trabajos extra*, ligados a momentos de alta producción.

  Las PYMES con menos de 50 trabajadores parecen ser las que mayor número de servicios subcontratan.

  Por otro lado, se está desarrollando mucho el modelo de *empresa en red*, es decir, las empresas se centran en realizar sus funciones nucleares –aquéllas que mejor conocen– y deciden subcontratar en el exterior otras tareas menos esenciales, pero que también requieren una alta especialización.

  La implantación de este modelo se encuentra ligado al nivel de desarrollo tecnológico que tengan, especialmente de las infocomunicaciones, que favorecen los contactos y la transmisión de información entre las empresas.

  Un aspecto muy positivo de la subcontratación de servicios o tareas es que no ha provocado la reducción del número de trabajadores en las empresas que solicitan dichos servicios.

- **Número de horas trabajadas:** El número de horas trabajadas no ha sufrido grandes cambios en el período 1993-98. Por tanto, la reducción del número de horas semanales no se está implantando, salvo en las grandes empresas.

En el caso de las PYMES, la necesidad que tienen de atender a su demanda con niveles de competitividad elevados ha dado lugar, en muchos casos, a que se sobrepasasen las 40 horas semanales.

Tampoco la generalización de los modelos de dirección por objetivos ha favorecido que se reduzca la jornada laboral. En cuanto a los horarios flexibles, salvo excepciones, son una fórmula poco utilizada en nuestro país.

Por su parte, la modalidad de empleo a tiempo parcial, al contrario de lo que ocurre en los países de nuestro entorno, en el nuestro no ha tenido implantación, exceptuando algunas ramas de actividad –como hostelería y comercio al por menor– donde este tipo de práctica sí se ha utilizado de forma habitual.

- **Tipos de remuneración:** El salario fijo sigue siendo la fórmula retributiva más extendida (el 55% de los casos); no obstante, la importancia creciente de la actividad comercial, unida a la implantación de modelos de dirección por objetivos, ha provocado que –cada vez más (el 39%)– se utilicen otras formas de remuneración, como es el denominado salario fijo más complementos.

- **Participación de los trabajadores en la gestión de la empresa:** La participación del trabajador en el diseño y desarrollo de sus tareas ha crecido en estos últimos años en un 48%; sin embargo, más de la mitad de las empresas entrevistadas (el 52%) reconocían que no consultaban a sus empleados habitualmente. Por tanto, en este punto, resulta obligado establecer algunas matizaciones:

  ✓ El tipo de actividad de la empresa condiciona, en gran medida, el nivel de participación de los trabajadores; así, en las actividades relacionadas con la hostelería se permite una mayor iniciativa de los empleados a la hora de diseñar y ejecutar tareas.

  ✓ Los convenios colectivos, en muchos casos, regulan la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las mismas.

  ✓ Las pequeñas empresas suelen presentar modelos de dirección más personalizada.

  ✓ El nivel formativo de los trabajadores es otro factor importante. Su participación es mayor cuanto mayor es su preparación profesional.

  ✓ Las empresas que desarrollan sus actividades en entornos muy cambiantes (con alta variabilidad del trabajo) suelen permitir una mayor participación de sus trabajadores.

  ✓ Las empresas que han introducido *técnicas de calidad total* también han llevado a cabo procesos de transformación en su organización interna, que comprende la participación de los trabajadores a través de consultas.

- **Número de directivos en las empresas:** La estructura organizativa de carácter horizontal se está introduciendo de forma lenta. Se puede observar una tendencia a la reducción de escalones dentro de la organización, facilitada por la incorporación de personal con más formación y por la implantación de las nuevas tecnologías, ya que ambos aspectos reducen la necesidad de supervisión directa. Este proceso, sin embargo, todavía encuentra –con cierta frecuencia– una importante resistencia en la filosofía de dirección de muchas empresas.

  Siguen predominando las pequeñas empresas que carecen de una división clara de funciones entre los trabajadores; por lo general, se trata de empresas de tipo familiar en las cuales el proceso de toma de decisiones se sigue concentrando en el propietario.

- **Los trabajadores eventuales en las empresas :** La contratación de trabajadores eventuales se encuentra muy extendida en las empresas españolas.

Ahondando en ello, se observa que la proporción de trabajadores eventuales aparece ligada al carácter estacional de ciertas actividades económicas: cuanto mayor es el nivel de estacionalidad, también es mayor la propensión a contratar trabajadores de forma eventual; éste es el caso de *hostelería, comercio al por menor, industrias conserveras* y, sobre todo, *construcción*.

- **Nivel de formación de los trabajadores eventuales.**

  El nivel de formación medio del trabajador eventual es, por lo general, medio-bajo, ya que se trata de trabajadores que realizan actividades intensivas de mano de obra vinculadas a la actividad productiva y que no requieren una cualificación profesional especializada.

  Al mismo tiempo, existe un colectivo cada vez más numeroso de profesionales de alta cualificación, que son contratados por las empresas de forma eventual, para tareas de carácter coyuntural: Técnicos en general, Consultores, etc.

2) Cambios en la forma de producir

Las empresas invierten cada vez más en la mejora de equipos o tecnología, lo que facilita su adaptabilidad al mercado. Por otro lado, la vida media de los productos resulta cada vez más corta debido a las continuas innovaciones producidas por la tecnología y esto obliga a reinventarlos continuamente para que resulten competitivos.

De todas las empresas, son las industriales las que muestran un mayor índice de creación de nuevos productos y procesos.

Hay que apuntar que las empresas no compiten exclusivamente con sus vecinas, ya que la competencia tiene lugar tanto a nivel nacional como internacional, consecuencia de la globalización que presenta el mercado; ello les obliga a adoptar estrategias cada vez más agresivas y a mejorar constantemente lo que producen, para no perder su posición competitiva.

El tipo de cliente también ha cambiado. Se trata de un cliente más informado y exigente, que demanda productos cada vez más concretos y específicos. Ha aumentado, por tanto, la diversidad de los productos demandados, lo que obliga a las empresas –como consecuencia– a aumentar su variedad de producción (para satisfacer la demanda) y a cuidar y potenciar algunos aspectos que –en un mercado menos competitivo– no cobraban tanta importancia, como son: los materiales, el diseño o la relación /calidad precio. En este contexto las empresas tienden a adoptar dos estrategias:

– *Diversificar* su oferta de productos en *unidades estratégicas de negocio*, especializadas en ofrecer un servicio o producto concreto. En ese caso, la nueva estructura organizativa se configura como un "holding" o una empresa en red.

– *Especializar* la actividad productiva. Se reduce la porción de mercado a la que dirigen sus productos o servicios. Son las *estrategias de nicho* y la *personalización de la producción*, que conducen a una mejora de la competitividad.

Las empresas industriales tienden a adaptar su producción a la demanda y, así, evitar los stocks.

Por último, se advierte la tendencia a implantar sistemas de gestión basados en la calidad.

3) Cambios en el uso de tecnologías e inversión en I+D

Durante el período 1993-98 ha tenido lugar en las empresas españolas un proceso de implantación masiva de las infocomunicaciones (hardware, software y tecnologías de la comunicación). Se trata de tecnologías relativamente baratas que permiten mejorar la calidad de los servicios y la organización interna de las empresas.

Las empresas industriales han aumentado sus inversiones en mejoras de la tecnología productiva. Especialmente, son las grandes empresas las que contabilizan mayor gasto en I+D, aunque, en líneas generales, las empresas españolas se encuentran todavía en niveles muy inferiores a los de nuestros vecinos europeos, pese a la aparición de iniciativas públicas que animan a acciones en esta dirección.

Por su parte, la incorporación de bienes de equipo y tecnologías específicas se ha visto frenada por la fuerte atomización que existe en el tejido industrial español. En este sentido, las mayores dificultades al desarrollo de actividades de I+D en las empresas son:

- El reducido tamaño medio de las empresas españolas.
- La necesidad de plantear inversión en I+D a largo plazo.
- La necesidad de incorporar a personal cualificado.
- La falta de interés por la innovación en la cultura tradicional empresarial española.
- La dificultad de formar redes de empresas para llevar a cabo actividades de I+D.

En cuanto a las ramas de actividad que realizan mayor inversión en I+D conviene destacar:

- Fabricación de caucho y materias plásticas.
- Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos.
- Telecomunicaciones.

En términos geográficos, son las empresas de Madrid, Cataluña, Valencia y País Vasco, las que centralizan las mayores inversiones en I+D .

4) Cambios en las técnicas de gestión

La implantación de nuevas técnicas de gestión no se está produciendo de manera uniforme. Las técnicas que presentan una mayor implantación son:

En empresas industriales:

- Contabilidad de costes
- Gestión informatizada de almacenes
- Control de almacén
- Planificación de la producción
- Control y asesoramiento de la calidad
- Grupos de calidad
- Gestión de la calidad

En empresas de construcción:

- Contabilidad de costes
- Emulación (Benchmarking)
- Planificación de la producción
- Control y aseguramiento de la calidad
- Gestión de la calidad total

En empresas de comercio:

- Gestión de almacenes informatizada
- Control de almacén
- Códigos de barras

- Estudios de mercado
- Control y aseguramiento de la calidad

En empresas de servicios (salvo comercio):

- Comercio electrónico
- Planificación de la producción
- Estudios de mercado
- Control y aseguramiento de la calidad

Las empresas muestran un interés creciente en *certificar la calidad*; en muchos casos, este interés deriva de la exigencia del cliente, más que del convencimiento del empresario.

Los niveles más altos de implantación de la certificación de la calidad se encuentran en las CCAA de Galicia, Cataluña, Asturias y Andalucía; los niveles más bajos aparecen en Baleares y Canarias.

Los niveles de implantación de los *certificados de calidad* son aún muy bajos, tan sólo las empresas industriales ofrecen índices superiores al 30%.

5) Cambios en las formas de comprar y vender

El mercado ha sufrido cambios importantes en estos últimos años. De entre ellos vamos a destacar los siguientes:

- El mercado se ha globalizado, ya que las nuevas tecnologías de la información han ensanchado los límites del mercado. Por ello, hoy en día se tiende a superar la visión localista y, como consecuencia, se han incrementado las relaciones comerciales con otros países, principalmente con los de la UE.
- El fuerte aumento de la competencia entre empresas está obligando a aumentar los departamentos comerciales, a mejorar y a potenciar las estrategias de ventas y a profesionalizar la figura del vendedor.
- Las modificaciones en las formas de comprar y vender. Se ha pasado de un mercado de vendedores a un mercado de compradores.
- La tendencia al asociacionismo ha crecido entre las PYMES, creándose asociaciones de compra y centrales de compra.
- Los cambios en la forma de distribuir los productos. Se subcontrata la distribución de los productos a otras empresas y se comercializa mediante franquicias.
- Se modifica la forma de publicitar los productos y los servicios (se personaliza la publicidad). Las empresas tienden a dirigirse, exclusivamente, a su cliente potencial. Se ha producido un auge de la publicidad directa (marketing telefónico, mailings).
- La prensa sigue siendo el medio más utilizado a la hora de publicitar un producto.
- El comercio electrónico ha tenido un fuerte crecimiento en los últimos años (el 11% de las acciones publicitarias se realizan a través de Internet).

6) Cambios en las relaciones con el entorno

La Unión Económica y Monetaria ha reforzado el papel de Europa como nueva entidad económica y ha producido la necesidad de adaptarse al nuevo entorno, en el que priman la competividad y las demandas sociales.

Por este motivo, las relaciones de las empresas españolas con este nuevo entorno también han ido cambiando, debiendo asumir nuevas responsabilidades y variar muchas estrategias.

Nuestras empresas, sin embargo, adolecen de una cultura de asociación y cooperación, lo que debilita su posición a la hora de competir en los mercados internacionales, donde esta cultura sí se da en mayor medida.

La globalización de los mercados, antes mencionada, ha modificado estrategias empresariales; ahora, las empresas son conscientes de la importancia de mantener su imagen exterior a través de la exportación de sus productos. En este sentido, los *certificados de calidad* que acompañan a los productos contribuyen a su apertura a los mercados internacionales.

Se ha reducido la brecha tecnológica que existía entre las grandes y las pequeñas empresas por el auge de las tecnologías de la información y la comunicación; estas tecnologías han contribuido a crear nuevos sistemas y técnicas de gestión y a acercar el sector público y el privado.

Se vislumbra una creciente sensibilización hacia los temas medioambientales. Además, las pautas de consumo han ido cambiando gradualmente. Se tiende a preferir productos más sanos, ecológicos y solidarios y, en consecuencia, los procesos y la gestión de las empresas tienen en cuenta estos factores, que redundan en una adaptación a la exigencia de los consumidores.

El incremento del nivel de cualificación de la mano de obra disponible y la dificultad de encontrar empleo han motivado, conjuntamente, la continuación de los estudios hacia áreas como los idiomas o la informática; esto hace que las empresas se encuentren en una posición privilegiada a la hora de seleccionar a sus empleados.

7) Cambios en la formación de las empresas

Hay una tendencia generalizada hacia la inversión en formación, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo. La mayor inversión la realizaron las empresas industriales y las encuadradas en “otros servicios”.

Por CCAA, las que presentan mayores índices de inversión en formación de sus trabajadores son: Andalucía, Región de Murcia y Castilla-La Mancha.

La formación también se emplea, en bastantes casos, como recurso para motivar a los trabajadores, práctica bastante extendida en las grandes empresas.

En la mayoría de los casos, la formación de los trabajadores se realiza fuera de la empresa y, generalmente, a través de organismos públicos o privados que reciben financiación pública. A veces, la iniciativa de la formación parte del propio trabajador, ante el temor de perder “empleabilidad”.

Por categorías profesionales, son los mandos intermedios y los técnicos, los que más formación reciben, seguidos de los oficiales y administrativos.

La formación profesional de carácter público está bien valorada, aunque existe un alto grado de desconocimiento sobre su oferta formativa y sobre los mecanismos para acceder a ella; este hecho es especialmente relevante en las pequeñas empresas.

Las materias consideradas de alta prioridad formativa son: la ofimática, las técnicas de venta y la calidad; de prioridad media destacan idiomas y contabilidad; de baja prioridad formativa hay que citar: comercio exterior, programación, diseño gráfico y medio ambiente.

Por último, cabe destacar que la mayoría de las empresas consideran que, a través de la formación de sus empleados, ellas van a mejorar su funcionamiento y su productividad.

Una vez descritas las transformaciones producidas en el tejido industrial abordamos, a continuación, otros aspectos que inciden, de forma importante, en la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, según se desprende de un reciente estudio sobre este tema elaborado por el INEM.

Algunas condiciones que influyen en el acceso de los jóvenes a un primer empleo

La dificultad de acceder a un primer empleo es uno de los problemas esenciales a los que se enfrentan los jóvenes españoles. No en vano, España es el país que acumula la mayor tasa de paro juvenil de toda la U.E. En concreto, casi una tercera parte de la población activa de entre 16 y 29 años se encuentra desempleada (la población activa de esta franja de edad ronda los 9.400.000 jóvenes). Se pueden encontrar diversos factores que contribuyen a que se produzca esta situación:

- La ausencia de una experiencia profesional que restringe sus posibilidades de incorporación al mercado del trabajo, máxime teniendo en cuenta la amplia oferta de trabajadores cualificados existente en la actualidad.
- La falta de adecuación entre la formación académica y las necesidades reales de las empresas. Ello, a pesar de que se reconoce la alta preparación de los jóvenes españoles.
- La poca eficacia demostrada por los organismos-puente entre el mundo académico y el profesional (Universidad-Empresa; Centros ocupacionales, etc).
- La falta de iniciativa de los jóvenes para procurarse su propio puesto de trabajo (autoempleo).

De cualquier forma, parece claro que la búsqueda del primer empleo entraña una serie de dificultades que los jóvenes vivencian con altas dosis de preocupación.

Parece que una de sus grandes dificultades para entrar en la vida laboral activa reside en una falta de estrategia eficaz para buscar empleo. Muchas veces, los jóvenes destinan grandes esfuerzos y recursos personales (de tiempo y de dinero) hacia vías de acceso laboral poco aconsejables para la ocupación o actividad en la que se pretenden insertar. Esto provoca, con frecuencia, situaciones de crisis y de desánimo personal, que pueden llegar a la "autoexclusión" del mercado de trabajo.

En este sentido, resulta fundamental realizar orientación profesional con este colectivo, a fin de coordinar sus esfuerzos y dirigirlos hacia una búsqueda eficaz de empleo.

En todo caso, conviene recordar que los jóvenes que quieren acceder al primer empleo tienen a su disposición una serie de "agentes" mediadores que les ofrecen una conexión directa con el mercado de trabajo. Se trata de:

- Las empresas de trabajo temporal
- Los agentes de colocación
- Las Sipes
- Las empresas de selección y recursos humanos
- Las Fundaciones y asociaciones
- La Universidad

Parece que el mercado laboral es más accesible para aquellos jóvenes que demandan puestos no cualificados, en tanto que son más limitadas las perspectivas iniciales de los jóvenes que optan a puestos con cierta cualificación. Según esto, para un joven de 18 años que no plantea muchas exigencias, es relativamente fácil conseguir un empleo, pero, a medida que tienen más edad y demandan puestos de mayor cualificación, las dificultades aumentan.

Dentro del colectivo de jóvenes, aquéllos que cursan estudios universitarios suelen utilizar ciertas vías propias para buscar empleo.

Las 4 principales, por volumen de utilización, son:

- Enviar "Curriculum vitae"
- Escribir a anuncios en prensa de ofertas de empleo

- Inscribirse en el INEM como demandante de empleo
- Inscribirse en bolsas de trabajo específicas de cada facultad

En una proporción menor se sitúa:

- Acudir a las empresas de trabajo temporal o a las Fundaciones Universidad-Empresa.

De todas las vías utilizadas, los que generan un volumen mayor de procesos de selección son las ofertas de empleo en prensa, el envío de "curriculum" y las empresas de trabajo temporal.

La mayor incorporación de jóvenes se observa entre los 19-20 años. De hecho, casi una cuarta parte de los jóvenes que consiguen su primer empleo tienen 19 ó 20 años. El 11,6% suele conseguir su primer empleo con 19 años y el 11,5% lo hace con 20 años.

Por lo que se refiere a los niveles educativos, casi el 43% se incorpora al trabajo una vez finalizada la EGB, si bien, cerca de un 18% inicia su vida laboral sin haber finalizado la enseñanza obligatoria. Por su parte, casi un 13% de los jóvenes que consiguen un primer empleo, lo hacen después de haber finalizado algún ciclo universitario (el 5,1% tras el primero y el 7,8% tras el segundo ciclo).

La falta de experiencia de los jóvenes en las ocupaciones a las que optan, les sitúa en condiciones de desigualdad respecto al resto de trabajadores, aunque muchas veces cuentan con una formación teórica más avanzada. En este sentido, la falta de experiencia supone una mayor dificultad para los "técnicos y profesionales de apoyo" y los "empleados administrativos".

¿En qué aspectos deberían mejorar los jóvenes para resultar más competitivos en su búsqueda de empleo? He aquí algunos de esos aspectos, por orden decreciente de importancia:

- Disponer de una formación más adaptada al puesto al que aspiran
- Poseer idiomas
- Tener conocimientos de informática
- Mostrar motivación e interés

¿Cuánto tiempo se suele tardar en acceder a un primer empleo?

Por termino medio, los jóvenes que deciden incorporarse a la vida activa tardan casi 7 meses en encontrar su primer puesto de trabajo, tiempo contado desde el momento en que deciden realmente buscar un empleo. No obstante, algo más de la mitad de los jóvenes (50,7%) llega a tardar menos de 3 meses en conseguir el empleo, frente al 18,1% que suelen necesitar más de un año.

A modo de resumen:

- Las mujeres tardan más tiempo en conseguir su primer empleo que los hombres (7,9 meses sobre 5,6 en los hombres).
- Las dificultades para entrar a la vida activa se incrementan a medida que se eleva la edad de los jóvenes (4,4 meses entre los 16-20 años; 6,7 entre 21 y 25 años y 10,3 entre 26 y 30 años).
- Por sectores, el tiempo medio en Agricultura es de 2 meses, en Industria de 4,2 meses, de 5,8 en Construcción y en Servicios más de 6 meses (6,6 en Hostelería, 6,9 en Comercio y más de 7 en el resto de actividades).
- En líneas generales, con la excepción de los empleados administrativos (que tardan 8,5 meses de media), a menor cualificación del puesto, el tiempo necesario para conseguir el empleo es más reducido (por ejemplo, 5,4 meses para los trabajadores manuales).
- Según las poblaciones donde viven, si es de menos de 20.000 habitantes tardan 7,3 meses; 8 meses si tiene entre 20.000 y 100.000 habitantes y baja hasta los 6,3 meses en poblaciones de más de 100.000 habitantes.

¿Qué sugerencias de solución proponen los jóvenes a las instituciones públicas para mejorar su problemática laboral?

Su aportación se dirige en dos direcciones:

1. Que se diseñe una política activa de creación de puestos de trabajo, tanto por la vía directa ("crear más puestos de trabajo") como por la indirecta ("incentivar económicamente a las empresas para que incorporen a jóvenes trabajadores").

2. Que se potencie la competitividad de los jóvenes trabajadores, tanto desde una opción teórica ("darles más formación") como desde una alternativa concreta ("incorporarles a prácticas laborales").

Estas demandas de los jóvenes presentan algunas acentuaciones:

- Más cursos de formación en las grandes ciudades y para actividades administrativas y servicios empresariales
- Más puestos de trabajo en las zonas de interior que en las costas y para los ámbitos de la hostelería y los servicios
- Más ayudas y subvenciones para el trabajo en la industria y el trabajo técnico y profesional de apoyo
- Mayor incorporación de jóvenes en régimen de prácticas en zonas turísticas, en actividades de comercio y en actividades técnicas y profesionales de apoyo

Un último aspecto: *¿Puede ser el autoempleo una vía eficaz de incorporación a la vida activa?*

En todo caso, se trata de una alternativa muy poco utilizada por los jóvenes. Sólo un escaso 8% de ellos comprendido entre los 16 y 29 años se ha constituido en empresario autónomo, con o sin asalariados; al tiempo, un exiguo 0,4% sí es miembro de alguna cooperativa.

Entre los que han elegido esta iniciativa como acceso a la vida laboral la proporción de hombres y mujeres es bastante similar y equilibrada (50,9% de mujeres frente al 49,1% de hombres). Parece que la variable más diferenciadora para crear la propia empresa es la edad. En ese sentido, el tramo más decisivo –entre los que se autoemplean– es el comprendido entre los 22 y los 25 años, donde se autoemplea el 40,5% del total.

Por provincias, el porcentaje de jóvenes emprendedores que se han autoempleado sobre el total de jóvenes que han accedido a su primer empleo en el mercado laboral dibuja un interesante mapa: el primer lugar lo ocupa Cuenca, con el 4,3% del total, le siguen Badajoz con el 3,9%, Ávila con el 3,6% y Zamora con el 3,5%. Hay que destacar que provincias como Madrid o Barcelona –con un gran volumen de población joven– sin embargo, obtienen porcentajes muy bajos y poco significativos en la vía del autoempleo como camino de inserción laboral (un 0,9% y un 0,5% respectivamente).

Probablemente, los jóvenes captan, a priori, las dificultades que entraña esta vía de inserción laboral para personas como ellos, que aún no conocen bien los mecanismos del mercado de trabajo y, por tanto, tampoco tienen una experiencia real acerca del grado de competitividad que se produce. En todo caso, se constata que los jóvenes de las provincias que tienen un menor desarrollo empresarial y económico utilizan más el autoempleo como alternativa eficaz para iniciar su carrera profesional.

El autoempleo se convierte así, en una opción para acceder al mercado de trabajo, siendo una alternativa que no se enfrenta a ciertos obstáculos que, en algunas ocasiones, lleva implícitos el empleo por cuenta ajena: la relativa escasez de puestos de trabajo, la precariedad de los contratos, los bajos salarios y la dificultad de obtener puestos adecuados a la formación que se posee.

Situación del empleo y del paro

Balance general

Como ya se expuso en el capítulo dedicado a la economía española, el año 1999 ha ofrecido resultados de generación de empleo muy positivos, mejorando, incluso, los ya excelentes de 1998 y todo ello, además, en un año en el que el P.I.B. creció algo menos que en 1998.

Gracias al gran impulso económico que se ha producido y, al mismo tiempo, gracias a la aprobación y puesta en marcha de determinadas iniciativas legislativas reactivadoras del mercado laboral –iniciativas que se han expuesto ya, de manera pormenorizada, en el capítulo 2–, ha sido posible alcanzar en 1999 cifras récord en cuatro variables esenciales**: afiliados a la Seguridad Social** (14.578.326 personas); **contratos** realizados (13.242.531); **parados registrados** (1.613.745); **puestos netos de trabajo creados** (477.000).

El progresivo afloramiento del empleo sumergido, unido a los efectos derivados de la positiva coyuntura económica, favorecieron –de forma decisiva– el crecimiento espectacular del **número de afiliados** dados de alta en la Seguridad Social; dicho crecimiento –medido en media anual– fue del 5,5% sobre los valores del año anterior, lo que, en términos absolutos, se puede cifrar en unas 762.032 nuevas altas de afiliación. De este volumen de nuevos afiliados, 681.400 son asalariados, que crecieron un 6,4% con respecto a 1998 y el resto, los no asalariados, experimentaron un crecimiento del 1,8%.

Al finalizar 1999 se contabilizaba una **población activa** de 16.603.500 personas, lo que indica un crecimiento del 1,83% sobre igual período del año anterior. De esta cifra de personas activas, un 84,6% estaban "ocupadas" (algo más de 14 millones) y un 15,4% eran "paradas" (2.562.000).

Por otro lado, gracias al efecto del dinamismo económico, el **ritmo de creación de empleo** tuvo un gran impulso en 1999 alcanzando un crecimiento del 5,24% (superior al de la economía, que se cifró en el 3,7%). Este crecimiento permitió superar, por primera vez, la cifra de 14 millones de personas activas "ocupadas". Medidos en términos de media anual, los ocupados aumentaron en casi 613.000 personas. Si tomamos la referencia de la variación interanual del 4º trimestre, los ocupados aumentaron en ese período en 700.000 personas con respecto al año 1998, de los que 2/3 partes fueron puestos fijos.

En este aumento de los ocupados tuvo un papel relevante el sector Construcción, que generó 176.900 ocupados más (creció casi un 13% en relación al mismo período del año anterior, aunque fue el sector Servicios el mayor creador de empleo: 491.500 puestos (un incremento del 6%). En la Industria, el aumento fue menor que en 1998 (en torno a un 2% y un total de 76.000 personas). Dentro del sector Agrario, los ocupados agrícolas descendieron –en la media anual– en unas 46.000 personas con respecto a los ocupados de 1998, mientras que en la Pesca aumentaron ligeramente los ocupados.

Contemplando los resultados de creación de empleo por ramas de actividad, se resaltan, a continuación, las actividades que han experimentado una tasa de crecimiento mayor en la generación de ocupación (en relación a 1998).

Dentro del sector Servicios han destacado:

- Transporte aéreo y espacial (Δ 31%)
- Actividades auxiliares a la intermediación financiera (Δ 21,2%)
- Actividades informáticas (Δ 20,5%)
- Correos y telecomunicaciones (Δ 18,9%)
- Actividades inmobiliarias (Δ 12,8%)
- Actividades diversas de servicios personales (Δ 11,8%)

Dentro del sector Industria han destacado:

- Extracción de petróleo y gas natural, excepto prospección (∆ 55,1%)
- Extracción de minerales no metálicos ni energéticos (∆ 20,1%)
- Metalurgia (∆ 15,2%)
- Industria de la madera y del corcho, cestería y espartería (∆ 12,1%)
- Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos (∆ 9,9%)
- Industria química (∆ 7,7%)

El empleo de los **asalariados** o “por cuenta ajena” aumentó -en el conjunto del año- en un 7,6% (porcentaje superior al global de creación de empleo). De este modo, en el total de la población activa ocupada, los trabajadores con contrato indefinido ascendían a casi 7.480.000 personas, mientras que los trabajadores temporales sumaban 3.616.500. De estos casi 11.100.000 personas, el 20,3% trabaja para el sector Público y el 79,7% en el sector Privado.

Por **Comunidades Autónomas**, Madrid fue la que generó mayor volumen de empleo (el 7,15% del total, es decir, 131.800 puestos); a continuación hay que destacar Andalucía (el 6,48% y 128.300 puestos), Comunidad Valenciana (el 5,26% y 74.000 puestos) y Cataluña (el 3,83% y 89.000 puestos). Otras comunidades generaron un volumen de empleo menor, pero su ritmo de crecimiento con respecto a 1998 fue mayor. En el caso de Extremadura (10,9%), Murcia (9,9%) o La Rioja (9,1%).

Por **géneros**, el empleo de mujeres creció un 7,2% (en media anual), una tasa de crecimiento muy superior a la de los hombres (el 3,2%); sin embargo, esto no se tradujo en un descenso tan importante del paro femenino. Aunque éste acortó distancias con respecto al paro masculino durante el primer semestre del año, al aumentar también la población activa femenina en 147.000 mujeres, el paro se redujo sólo en 193.000 mujeres, mientras que el paro masculino –al crecer muy poco su población activa– descendió en 262.000 hombres. En todo caso, el ritmo de reducción del paro fue muy alto. Así pues, el descenso del paro “estadístico” (paro medido por la EPA) fue muy importante, ya que pasó del 18,2% en 1998 al 15,7% de la población activa en 1999 (un descenso del -2,8% y la tasa de paro más baja de los últimos 10 años).

En cifras, el **desempleo** se redujo en 401.400 personas, con respecto al 4º trimestre de 1998; sin embargo, la tasa de desempleo media se repartió de forma desigual: para los hombres se situó en el 10,7% y para las mujeres en el 22,4% (a pesar de que el 60% del empleo creado en 1999 fue ocupado por mujeres).

En todo caso, este descenso global del paro no tiene parangón con el descenso producido en ningún otro país de la U.E., ya que el segundo país después de España con mayor porcentaje de descenso del paro es Suecia, donde apenas descendió el 1,3%. La media europea de reducción del paro fue todavía más baja y se sitúo en el 0,7%, a más de dos puntos de distancia de nuestro país.

Al amparo de estos buenos resultados, las previsiones de la Comisión Europea para España durante el 2000, sitúan el paro en el 13,8% es decir, una reducción de otros dos puntos porcentuales respecto a 1999. De este modo, se seguirán acortando distancias en relación a la media europea, que se prevé sea del 8,5% y se mejorará progresivamente la convergencia real con la U.E. en términos de empleo y paro.

Por su parte, los datos del *paro registrado* -que es el paro que gestiona el INEM y que incluye a los demandantes sin trabajo que se inscriben en sus oficinas de empleo para ser insertados o reinsertados laboralmente- cifraban el paro en 1.613.745 personas a diciembre de 1999, lo que supone un descenso interanual del 9,6% (171.942 personas).

En términos relativos, los decrementos más significativos de este paro registrado se produjeron en los hombres (el 13,5%); los menores de 25 años (el 18,4%); los “sin estudios” (el 20,7%); los trabajadores cualificados de la Construcción (el 18%); la Agricultura (el 13,7%) y los parados de larga duración –de más de 24 meses– (el 16%).

Por lo que respecta a la **contratación** registrada sus datos ponen, también, de manifiesto la repercusión inmediata que ha tenido sobre el empleo la bonanza económica. Así, en el conjunto de 1999, el número de contratos registrados alcanzó la cifra récord de 13.242.531, que supone un crecimiento del 13,5% sobre 1998. En valor promedio anual, el peso relativo de la contratación indefinida a tiempo completo se situó en el 9,2%, el de la contratación a tiempo parcial en el 18,7% y el de la contratación inferior a un mes en el 27,9%.

Si se contemplan los resultados desde ciertas variables, tenemos:

- Según el género, el número de hombres contratados ha sido mayor que el de las mujeres (7.801.942 frente a 5.440.589), aunque las mujeres han tenido un incremento porcentual de contratación sobre 1998 más elevado (el 10,4%).
- Por grupos de edad, los jóvenes menores de 25 años son los que han tenido un crecimiento interanual más elevado (el 15,8%). En 1999, su cuota de participación en el total nacional de contrataciones se situó en el 35,5%.
- Por niveles académicos, el incremento mayor de contratos se produjo entre los titulados universitarios de grado medio (un 21,1% respecto al año anterior).
- Por actividad económica, el incremento interanual de las contrataciones alcanzó el 16,4% en Servicios (este sector contrató al 64% del total de asalariados); el incremento fue del 11,3% en Construcción (que contrató al 14,10% del total) y el aumento en Agricultura fue del 4,8% (sector que contrató al 10,7% del total).
- Por tamaño de la empresa, destacan las de más de 500 trabajadores (con un 22,9% de incremento en su contratación).
- Por Comunidades Autónomas, es la Región de Murcia la que presenta un incremento mayor de contratación (el 24,6%).

Una vez descrita, específicamente, la situación del empleo y del paro en España y dado que nuestro país pertenece por méritos propios a la Unión Monetaria, resulta oportuno esbozar el perfil del **mercado laboral en la Unión Europea**, para poder contextualizar mejor nuestros resultados.

En el conjunto de Europa (excluida Grecia) el número de personas laboralmente “activas” durante 1999 ascendía a 167 millones, de los cuales casi 95 eran hombres (56,8%) y 72 eran mujeres (43,2%).

Los mayores crecimientos porcentuales de “activos”, con respecto a 1998, se produjeron en Finlandia (Δ 5,2%) e Irlanda (Δ 4,2%). En España, el incremento fue del 0,7% (hay que recordar aquí el escaso crecimiento de la población española). Según el género, han sido muy notables los incrementos de mujeres activas en Irlanda (Δ 6,1%), Luxemburgo (Δ 6%), Finlandia (Δ 6%), Bélgica (Δ 4,2%). En España fue más moderado (Δ 2%), pero por encima de la media (1,8%) y 1,3% puntos por encima de los españoles activos hombres.

Entre los hombres activos europeos, el crecimiento interanual ha sido más bajo que el de las mujeres en todos los países. Incluso en tres de ellos, el volumen de hombres activos ha decrecido: Alemania (-0,1%), España (-0,1%) e Italia (-0,1%).

En cuanto a los activos “ocupados” en 1999 se contabilizaron en toda la U.E. (excluida Grecia) un total de 151.305.000 personas, lo que representa el 90,6% de la población activa. Los países donde creció más su población ocupada con respecto al año anterior fueron: Finlandia (Δ 7,1%), Irlanda (Δ 6,5%) y España (Δ 4,7%, fundamentalmente por la aportación femenina). La media de crecimiento en la U.E. se situó en el 1,9%.

Entre los ocupados, fue espectacular el crecimiento que obtuvieron las mujeres. La media de la Unión alcanzó el 2,8% de incremento (en los hombres fue del 1,2%), pero donde se marcaron diferencias claras fue entre unos países y otros. Mientras las mujeres ocupadas crecían en Irlanda un 8,2% en el Reino Unido lo

hacían en un tenue 1,3%. Otros países donde las ocupadas alcanzaron cotas elevadas fueron Luxemburgo (Δ 7,8%), Finlandia (Δ 7,4%), España (Δ 7,1%) y Bélgica (Δ 6%)

Siguiendo con los "ocupados", según su situación profesional se clasifican en dos modalidades básicas: "trabajadores independientes y empleadores" –cuyo volumen (sin Grecia) ascendía en 1999 a 21.146.000– y "asalariados" –la gran mayoría (el 84,4%), que sumaba 127.771.000 personas–.

Por países, Italia es el que aglutina el mayor porcentaje de trabajadores independientes, no sólo en relación al conjunto total de la U.E., sino también comparado con su propio volumen de ocupados (los independientes suponían aquí el 24,4% del total de ocupados). Mientras, en países como Dinamarca, la proporción de "independientes" apenas significa el 8,3% de los ocupados (en España, este colectivo representa el 19,2%).

Por sectores de actividad, Servicios es el que aglutina el mayor número de ocupados. En 1999 este sector ocupaba al 66,2% de trabajadores de la U.E. (en valor promedio). En algunos países como Luxemburgo el porcentaje en Servicios superaba el 75% del total de ocupados. Otros países obtenían también elevados porcentajes de ocupados en este sector. Se trata del Reino Unido (72,3%) y Suecia (72%). España estuvo más de 4 puntos por debajo de la media (en el 60,2%) y Portugal alcanzaba la última posición europea con una proporción muy por debajo de la media (52,1%); al mismo tiempo, Portugal ocupó en su sector Agrario al 12,7% de su población activa, (la proporción más alta de toda Europa). En este último sector la media de los ocupados se situó en el 4,1% y la diferencia entre los países con resultados más extremos (Portugal –un país todavía muy Agrario– y Reino Unido –un país más volcado hacia los Servicios–) es notable: 11,1 puntos de distancia.

Con respecto a los sectores Industria y Construcción (contemplados conjuntamente), Portugal es el país que arroja un mayor porcentaje de ocupados, el 35,3% (cuando la media de la U.E. se sitúa en el 29,4%). España se colocó ligeramente por encima, en el 30,6% de su población activa.

En relación a la modalidad de ocupación, los ocupados "a tiempo completo" significan el 82% del total y el 18% restante los "a tiempo parcial". Dentro de este último colectivo hay que destacar a Alemania, que aglutina al 25,2% del total de ocupados "a tiempo parcial" de la U.E., seguida de Reino Unido, con el 24,8%. Sin embargo, es Holanda el país que –en relación a sus propias cifras de población activa ocupada– tiene una proporción más elevada de trabajadores "a tiempo parcial" (el 39,3%), mientras en países como Italia la proporción desciende hasta el 7,9%. En España, la proporción se sitúa en el 8,3%, muy lejos de ese 18% que es la media europea de los ocupados "a tiempo parcial".

Dentro del conjunto de "ocupados", el mayor volumen (127.771.000 personas) lo constituyen los "asalariados", que suponen el 84,4% del total. De estos "asalariados", el 86,9% trabaja con un contrato indefinido y el 13,1% restante lo hace con contrato temporal.

España es el país que, con gran diferencia sobre el resto, utiliza un porcentaje mayor de contratos temporales (el 32,7% del total de contratos). Los países de nuestro entorno presentan cifras más reducidas: Francia, el 14%, Italia, el 9,8% y Portugal, el 18,6%. Los porcentajes más bajos de contratos temporales se dan en Luxemburgo (el 3,4%) y en Reino Unido (el 6,8%).

En todos los países de la U.E. se constata un uso mayor de contratos temporales en mujeres que en hombres.

Por último, la cifra de parados en la U.E. ascendió en 1999 a 15.679.000 personas, lo que representa el 9,38% del total de activos. Los países que arrojan mayores índices de paro son: España (15,7%), Francia (12,1%), Italia (11,7%) y Finlandia (11,7%). En el extremo opuesto, con óptimos niveles de paro están: Luxemburgo (2,4%), Holanda (3,6%), Portugal (4,6%), Austria (4,7%) y Dinamarca (5,1%).

Dentro de los "parados", en el valor promedio de la U.E. no se producen diferencias entre la proporción de hombres (49,97%) y la de mujeres (50,3%). Las mayores diferencias se dan en España –donde los hombres

parados suponen el 10,93% mientras las mujeres casi alcanzan el 23%– y en Italia, donde las mujeres paradas (el 16,26%) doblan en porcentaje a los hombres (el 8,83%).

Por último, las tasas de paro en jóvenes menores de 25 años alcanzaron una media en la U.E. del 18,3% sobre los "activos" de esa misma franja de edad. Los países con mayor paro juvenil fueron Italia (32,9%), España (29,5%), Finlandia (28,6%) y Francia (26,5%). Los que ofrecieron tasas más bajas fueron, por el contrario, Austria (5,9%), Luxemburgo (6,7%), Holanda (7,4%) e Irlanda (8,4%).

Según el género, las mujeres jóvenes paradas con peores resultados son las de Italia (con el 38,3% de paro), España (con el 37,6%), Finlandia (con el 29,7%) y Francia (con el 28,4%).

Antes de finalizar este capítulo dedicado a hacer "balance general", es decir, a analizar, conjuntamente, los resultados de algunas de las variables más esenciales que configuran el perfil del mercado de trabajo (como son: el ritmo de creación de empleo, la contratación registrada, la afiliación a la Seguridad Social, el desempleo y el paro registrado), corresponde ahora dar paso a la información que ofrecerán los capítulos posteriores.

Se trata, en este caso, de ofrecer una perspectiva de análisis más pormenorizada, específica y minuciosa de éstas y otras variables, que deberá servir para matizar, de forma más oportuna, aspectos que hayan podido quedar hasta el momento insuficientemente abordados.

En todo caso, como ya se expresaba en el capítulo de Presentación de este Informe, el mercado de trabajo es una realidad compleja y polifacética, que reúne perfiles muy diversos y requiere abordajes en profundidad de cada uno de sus aspectos específicos, junto a un análisis más global e integrador.

Se abordarán, en primer lugar, las ofertas de trabajo que se generan en el mercado y que expresan auténticas posibilidades de empleo para un conjunto amplio de la población activa que busca su inserción laboral, su reinserción o, simplemente, una mejora de su situación laboral.

En capítulos posteriores se tratarán, precisamente, algunas de las medidas que apoyan esas posibilidades de empleo, de entre las cuales destaca, básicamente, la Formación Ocupacional. Como un complemento natural a los datos de Formación que se ofrecen, se muestran también los resultados de inserción o reinserción laboral, que expresan parte del impacto, de la repercusión positiva que la Formación ejerce en la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas.

Como recordatorio de la tarea que queda aún pendiente de mejorar, de atenuar, hasta alcanzar los niveles de convergencia real con los países de nuestro entorno europeo –en términos de empleo–, se presentan los datos que reflejan nuestro desempleo actual.

Por último, para completar la visión de la realidad de nuestro mercado laboral, se dedica un capítulo al análisis de las diversas formas de trabajo a través de las cuales se articula operativamente dicho mercado.

Ofertas de empleo

La oferta de empleo se define como la solicitud no personalizada de trabajadores para cubrir vacantes de puestos de trabajo expresando todos los datos y condiciones del mismo, que toda entidad o persona jurídica –con capacidad legal para contratar trabajadores al amparo de la legislación laboral vigente– puede plantear con el fin de recibir candidatos para dicho puesto.

En este apartado y en base al concepto descrito en el párrafo anterior se va a proceder en primer lugar, al tratamiento de las ofertas de empleo gestionadas por los servicios públicos de empleo, realizando tanto un análisis de cobertura, es decir, conocer la capacidad de gestión en el mercado de trabajo de un servicio público, como la no cobertura, destacando aquellas ocupaciones en las que se crea empleo y que no son cubiertas por escasez de demandas, para dar paso en segundo lugar, y como complemento, al análisis de otras fuentes que también facilitan información acerca de la oferta de empleo. En este caso, el Observatorio Ocupacional utiliza dos técnicas de investigación para la obtención de datos: una llevada a cabo a través de entrevistas en profundidad a entidades, instituciones, agencias y empresas con capacidad de gestión de la colocación, y otra de carácter documental recogiendo información en todo el territorio nacional de una muestra de los 59 periódicos de mayor tirada.

En una primera instancia, el seguimiento de las ofertas de empleo se realiza en función de los registros efectuados en las Oficinas de Empleo, es decir, la solicitud no personalizada de trabajadores planteada en los servicios públicos de empleo, con el fin de que éstos faciliten los candidatos adecuados al perfil que el empleador o empresario demanda en función de las necesidades reales de su empresa. No se tienen en cuenta en este momento, los procedimientos de contacto entre empresa y trabajador de tipo informal, pese a su importancia práctica, casos en los que ambos entran en relación, por ejemplo, a través de parientes, amigos, vecino o cualquier otro tipo de relación personal, como tampoco se tiene en cuenta el ofrecimiento público de empleo. Este último consiste en el anuncio hecho público por el empresario de que necesita y está dispuesto a contratar a trabajadores de las cualificaciones, para los puestos de trabajo y en las condiciones que indica, con mayor o menor detalle. La utilización de los medios masivos de comunicación, especialmente de la prensa diaria, televisión, radio o servicios informáticos, es generalizada y usual para tal finalidad.

De la información que obra en el Instituto Nacional de Empleo se desprende que los servicios públicos de empleo han gestionado a lo largo de 1999 un total de 1.346.501 puestos de trabajo, de los que una vez realizada la pertinente tramitación que en su caso se requiere, un total de 1.323.349 vacantes han sido cubiertas satisfactoriamente a través de los procesos de selección llevados a cabo por los Técnicos de las Oficinas de Empleo. Ello representa que el 98,28% de los puestos de trabajo gestionados han sido cubiertos con el personal inscrito en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.

Es necesario señalar en este momento que se habla de servicios públicos de empleo y no de Instituto Nacional de Empleo. Ello es debido al proceso de transferencias en materia de trabajo, empleo y formación iniciado a las Comunidades Autónomas; por ello, aquellas autonomías que han asumido las competencias en estas materias son la que gestionan la colocación en su respectivo territorio. No obstante, se mantiene como competencia del Estado a través del INEM, la gestión y coordinación global del Sistema de Información Nacional de intermediación en el mercado de trabajo. En consecuencia, se recogen todos los datos generales de todas las Comunidades Autónomas como se verá detallado posteriormente.

La distribución del total de puestos ofertados y puestos cubiertos, así como del porcentaje de cobertura de la gestión llevada a cabo por los servicios públicos de empleo se ha realizado, según el cuadro adjunto, conforme a los nueve Grandes Grupos que la Clasificación Nacional de Ocupaciones. INEM’94 establece, elaborada a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO’94) del INE, aprobada por el Real Decreto 917/1994, de 6 de Mayo.

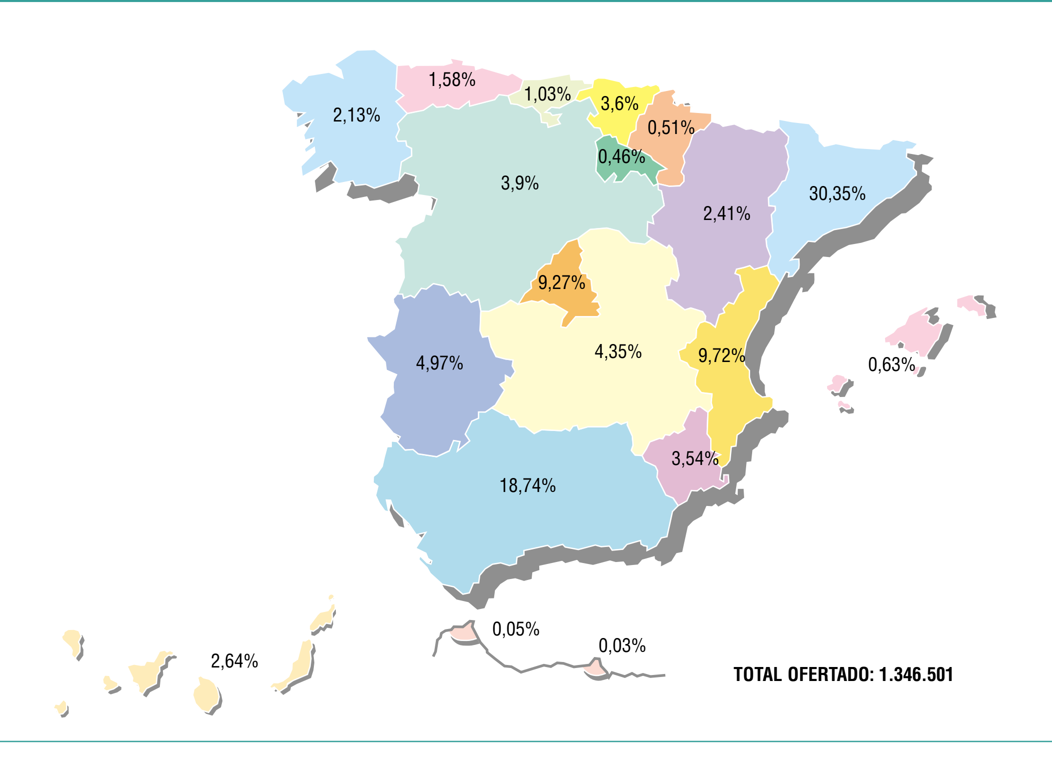
De los datos aportados se desprende que, como norma general, el empleador recurre a los servicios públicos cuanto menor cualificación y nivel académico se exige a los trabajadores para desempeñar puestos de trabajo, puesto que en 543.236 ocasiones, que es el total del Gran Grupo 9 “Trabajadores no cualificados”,

Cuadro 16. Ofertas de empleo según Clasificación Nacional de Ocupaciones			
Grandes Grupos	Número de puestos ofertados	Número de puestos cubiertos	% de cobertura
1. Dirección de empresas y Administraciones públicas	712	612	85,95
2. Técnicos, Profesionales científicos e intelectuales	39.507	37.944	96,04
3. Técnicos y profesionales de apoyo	35.619	32.549	91,38
4. Empleados de tipo administrativo	153.314	151.632	98,90
5. Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	191.524	188.468	98,40
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	161.877	159.620	98,60
7. Artesanos trabajadores cualificados de la industria manufacturera, construcción y minería	166.753	161.614	96,91
8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	53.959	52.494	97,28
9. Trabajadores no cualificados	543.236	538.416	99,11
Total Nacional	**1.346.501**	**1.323.349**	**98,28**

hubo labor intermediadora, con un resultado del 99,11% de cobertura. Sin embargo, en todos los Grandes Grupos el porcentaje de gestión de colocación es elevado, siendo el más bajo el del Gran Grupo 1 "Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas" con un 85,95% gestionando 712 puestos, cifras que no son de extrañar al tratarse, en la mayor parte de los casos, de puestos de especial responsabilidad y un alto grado de confianza en el que el empleador utiliza otros medios de selección del personal que, según su criterio, pueden resultar más eficaces en un momento coyuntural.

Destacar que, mientras en el año 1999 se han cubierto 612 puestos en este Gran Grupo 1, en 1998 tan sólo se cubrieron un total de 256. El aumento ha sido considerable y las cifras hablan por sí solas. Como también lo hacen las relativas a la totalidad de los Grandes Grupos: si durante 1999 se han cubierto 1.323.349 puestos de trabajo, a lo largo de 1998 se cubrieron 834.766 con un porcentaje de intermediación del 86,9%. Hay una diferencia, por tanto, de más de 11 puntos porcentuales entre los dos años consecutivos. Estos datos apuntan, probablemente, a una ligera recuperación de la confianza de la empresa privada en la gestión de la colocación llevada a cabo por los servicios públicos de empleo.

Gráfico 5. Distribución porcentual por Comunidades Autónomas del total nacional de puestos ofertados a través de los servicios públicos de empleo



Con el gráfico anterior se pretende establecer la distribución porcentual por Comunidades Autónomas del total nacional de los puestos ofertados, siendo de destacar que es la Comunidad Autónoma de Cataluña la que acapara de forma considerable, más de un 30% del total del mercado público.

Como era previsible, si el porcentaje de la tasa de cobertura en 1999 ha sido superior a nivel nacional con respecto al año inmediatamente anterior, a nivel de Comunidad Autónoma el incremento ha operado de forma paralela. Todas las Comunidades, sin excepción, obtienen puntos porcentuales superiores a 1998.

Con el afán de ofrecer una información completa de las ofertas de empleo se ha llevado a cabo un seguimiento pormenorizado no sólo de los Grandes Grupos Ocupacionales que establece la C.N.O. INEM/94, sino que además se ha descendido a analizar los datos a dos dígitos, es decir, a los Subgrupos Principales, y a ocho dígitos, por tanto a nivel de ocupación. De los datos que arrojan los porcentajes de cobertura obtenidos a nivel de Subgrupo Principal, diecisiete de éstos superan la tasa media de cobertura nacional, que son los que aparecen en la tabla siguiente.

Cuadro 17. Subgrupos principales en los que el porcentaje de cobertura supera la media nacional

27	Profesiones asociadas a titulaciones de primer ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	99,61
41	Empleados de bibliotecas, servicios de correos y asimilados	99,34
42	Operadores de máquinas de oficina	99,14
44	Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	100
45	Empleadas de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	98,50
46	Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	99,26
50	Trabajadores de los servicios de restauración	98,65
52	Trabajadores de servicios de protección y seguridad	98,29
60	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	98,62
62	Trabajadores cualificados de otras actividades agrarias	98,99
85	Maquinistas de locomotora, operadores de máquina agrícola y equipos pesados móviles y marineros	98,35
91	Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	99,35
94	Peones agropecuarios y de la pesca	98,67
95	Peones de la minería	99,40
96	Peones de la construcción	98,31
97	Peones de las industrias manufactureras	99,47
98	Peones de transporte y descargadores	99,54

Como puede observarse los Subgrupos Principales en los que el porcentaje de cobertura se supera están mayormente incluidos en los Grandes Grupos 4 “Empleados de tipo administrativo”, 5 “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio”, 6 “Trabajadores cualificados en agricultura y en pesca” y 9 “Trabajadores no cualificados”.

No se ha señalado hasta ahora ningún dato relativo a los Grandes Grupos 1 y 2; por ello, a pesar de que entre ambos suman un total de 40.219 puestos ofertados y 38.566 puestos cubiertos con un porcentaje de cobertura del 95,89%, y representando tan sólo el 2,98% del total de los puestos ofertados, se ha creído conveniente exponer los datos referentes a aquellas ocupaciones en las que se han gestionado 200 o más puestos de trabajo por tratarse de puestos de alta cualificación, especial responsabilidad en el cargo o bien la exigencia de la posesión de una titulación universitaria, ofreciendo los resultados del porcentaje de cobertura de las ofertas gestionadas por los servicios públicos de empleo.

Cuadro 18. Ocupaciones de los Grandes Grupos 1 y 2 que superan los 200 puestos de trabajo gestionados y su porcentaje de cobertura

Ocupaciones	Ofertados	Cubiertos	%
Director técnico centro educativo	227	225	99,11
Ingeniero informático	1.259	1.236	98,17
Arquitecto	201	187	93,03
Ingeniero en mecánica, en general	231	230	99,56
Biólogo	400	396	99
Médico, medicina general	3.267	3.221	98,59
Médico especialista	584	577	98,80
Veterinario	247	237	95,95
Profesor de enseñanza superior	232	231	99,56
Profesor área de educación física	248	240	96,77
Profesor inglés	473	459	97,04
Pedagogo	283	273	96,46
Técnico de formación	429	425	99,06
Formador de formación ocupacional no reglada	874	865	98,97
Abogado, en general	679	633	93,22
Orientador profesional para inserción	460	452	98,26
Sociólogo en general	215	208	96,74
Arqueólogo	325	324	99,69
Intérprete, en general	285	218	76,49
Psicólogo, en general	1.196	1.154	96,48
Restaurador obras de arte, en general	237	234	98,73
Bibliotecario	386	372	96,37
Documentalista	240	224	93,33
Ingeniero técnico en informática, en general	207	175	84,54
Arquitecto técnico	892	846	94,84
Ingeniero técnico en agronomía	438	416	94,97
Enfermero, en general	10.747	10.734	99,87
Enfermero obstétrico-ginecológico	657	657	100
Maestro de educación primaria, en general	1.266	1.214	95,89
Maestro de educación infantil	231	226	97,83
Profesor Técnico Formación Profesional, en general	246	237	96,34
Profesor Técnico Formación Profesional (Admón-informática gestión)	300	276	92
Técnico Medio en contabilidad, en general	274	262	95,62
Graduado Social	459	432	94,11
Ayudante de biblioteca	244	244	100
Trabajador social (asistente social)	2.724	2.667	97,90

De los datos expuestos se comprueba que un total de 13 ocupaciones superan el porcentaje de la media nacional de cobertura, y todas ellas, a excepción de las ocupaciones de “Intérprete, en general” e “Ingeniero Técnico en informática en general”, superan el 90% del mismo, cifras nada desdeñables que pueden servir de ejemplo para constatar que la intermediación en el mercado de trabajo de los servicios públicos de empleo merece ser destacada.

Hasta este momento se ha hecho un análisis de cobertura, es decir, ante la solicitud de trabajadores para cubrir vacantes de puestos de trabajo, conocer la capacidad de gestión de un servicio público; pero para saber dónde hay empleo es necesario ofrecer los datos de “no cobertura” por escasez de demandas de empleo en esas ocupaciones. De esta manera y como puede observarse en el cuadro que a continuación se acompaña, existe un número de ocupaciones con más de 1000 puestos de trabajo ofertados en las que el número de demandas es igual o inferior a 500 por ocupación; estas cifras manifiestan un desequilibrio entre la oferta de trabajo y la demanda de empleo así como la existencia de empleo disponible y que, por falta de personas con experiencia, estos puestos quedan desiertos.

Cuadro 19. Ocupaciones con más de 1.000 puestos de trabajo ofertados y menos de 500 demandas de empleo

Ocupaciones	Nª Demandas	Puestos ofertados	Número de empleos
Azafata o auxiliar de tierra, en general	273	1.007	4.178
Agente de desarrollo local	427	1.154	1.742
Operario planta química	286	1.159	1.616
Mecánico ajustador de calibradores	54	1.276	604
Prep. Ajust. Maq/herramientas trabajador metal en gral.	444	1.312	2.476
Peón agrícola, fruticultura	260	1.322	622
Mecánico ajustador motor gasolina en vehículos	19	1.369	57
Electricista de fabricación industrial	192	1.691	2.191
Técnico en confección industrial	87	1.984	145
Técnico de mantenimiento electrónico	343	2.033	1.026
Preparador de pizzas	261	2.143	3.038
Limpiador de ventanas	454	2.243	586
Camarero de servicio de etiqueta	42	2.308	1.338
Ingeniero informático	321	3.063	3.552
Almacenero de industrias alimentarias	420	3.441	7.077
Técnico en soldadura	16	3.744	26
Instalador ajustador subestaciones eléctricas	8	4.033	3
Mensajero correspondencia motorizado	434	5.138	15.733

En la publicación del año anterior del Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional, quedaron perfectamente perfiladas las modificaciones legislativas operadas en materia de intermediación en el mercado de trabajo, perdiendo el INEM el carácter monopolista que arrastraba desde su creación, legalizándose al efecto las Agencias de Colocación sin fines lucrativos y permitiendo la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal puesto que, debidamente controladas, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellos contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector Servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

En virtud de estas medidas legislativas que dispersan el mercado de trabajo y en base al contraste de los datos estadísticos recopilados en el Instituto Nacional de Empleo, se obtiene una tasa de penetración de los servicios públicos de empleo que alcanza el 10,16% con respecto al volumen total de contrataciones registradas, cifra baja en apariencia pero que es muy similar al grado de intermediación registrado en los países del entorno de la Unión Europea. Frente a un total de 13.242.531 contratos, el número total de puestos vacantes ofertados para presentación de candidatos por los servicios públicos de empleo y la selección posterior llevada a cabo por la empresa asciende a 1.346.501. El porcentaje alcanzado de la interrelación de ambas cifras supera en casi dos puntos porcentuales al registrado en 1998 que era del 8,23%. Una vez más se constata que la cuota de mercado gestionada a nivel público presenta una leve mejoría.

Por otra parte, se ha llevado a cabo una selección de aquellas ocupaciones que superan los 5.000 puestos de trabajo gestionados por los servicios públicos de empleo, que ascienden a un total de 32. De cada una de ellas se recogen los datos relativos a los puestos que se han cubierto, y el porcentaje de cobertura que representan. Se constata que todas, excepto cuatro: Instalador electricista en general, Conductor de carretilla elevadora en general, Conductor de camión en general y Vendedor por teléfono, están incluidas en las 50 ocupaciones más contratadas a nivel nacional según el registro de contratos del Instituto Nacional de Empleo, de las que se da información detallada en otro capítulo del documento.

Ante esta coincidencia, se ha creído conveniente seleccionarlas a modo de muestreo y establecer la relación entre los puestos cubiertos en los que ha existido intermediación en la colocación y el total de contratos de cada ocupación. El resultado de la comparación evidencia el grado de penetración de los servicios públicos en el tejido laboral, ocupación por ocupación. Al efecto se comprueban datos favorables al servicio público, puesto que en 18 ocupaciones el porcentaje es superior a la media general con valores en algunos casos, muy elevados, que superan el 30% como ocurre en las ocupaciones de Clasificador-repartidor de corres-

pondencia (37,46%), Conductor de carretilla elevadora, en general (52,79%), Vendedor por teléfono (30,88%) y Peón de obras públicas, en general (33,13%).

Cuadro 20. Ocupaciones que superan los 5000 puestos de trabajo. Indice de cobertura. Relación entre los puestos cubiertos y el volumen de contratación

Ocupación	Puestos gestionados	Puestos cubiertos	Grado de cobertura	Volumen contratación
Enfermero, en general	10.747	10.734	99,87	103.631
Representante de comercio, en general	5.346	4.318	80,77	60.000
Clasificador-repartidor de correspondencia	26.710	26.667	99,83	71.179
Empleado administrativo, en general	72.629	71.999	99,13	783.750
Telefonista, en general	16.049	16.000	99,69	76.666
Cajero de comercio	14.854	14.743	99,25	111.354
Cocinero, en general	15.774	15.213	96,44	163.755
Camarero, en general	83.477	82.962	99,38	707.276
Auxiliar de clínica	6.416	6.367	99,23	100.524
Vigilante de seguridad	7.273	7.135	98,10	41.425
Dependiente de comercio, en general	30.471	29.978	98,38	604.526
Demostrador de productos en comercio	7.881	7.875	99,92	124.650
Trabajador agrícola ,excepto huerta, viveros y jardines	141.429	139.626	98,72	819.567
Jardinero, en general	7.565	7.308	96,61	36.737
Albañil	76.038	74.639	98,16	744.102
Carpintero, en general	5.806	5.645	97,22	56.979
Fontanero	5.325	5.055	94,93	33.511
Instalador electricista, en general	6.173	5.999	97,18	61.461
Conductor carretilla elevadora, en general	5.596	5.584	99,78	10.576
Conductor de camión, en general	10.722	10.473	97,67	201.940
Vendedor por teléfono	5.461	5.297	96,99	17.150
Mujer/mozo limpieza, limpiador	77.413	77.135	99,64	697.937
Camarera/o de pisos (hostelería)	13.022	12.968	99,58	111.666
Peón agrícola, en general	17.473	17.269	98,83	492.629
Peón de obras públicas, en general	23.581	22.955	97,34	69.279
Peón de la construcción de edificios	90.024	88.742	98,57	605.118
Peón de la industria manufacturera	159.705	158.824	99,44	1.208.549
Peón industria alimentaria, bebidas y tabaco	7.083	7.067	99,77	151.341
Peón industria metal y fabricación productos metálicos	7.681	7.658	99,71	177.412
Embalador/empaquetador/etiquetador a mano	10.483	10.480	99,97	78.361
Mozo carga/descarga almacén	70.657	70.335	99,54	444.955
Reponedor de hipermercado	15.388	15.335	99,65	93.392

Para finalizar esta referencia a las ofertas de empleo gestionadas por el INEM y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, es necesario hacer alusión a los distintos motivos causantes de la no cobertura de los puestos de trabajo. La Base de Datos hace una clasificación de estas causas basadas, de una parte, en rechazos realizados por los propios demandantes de empleo, tales como rehusar el puesto de entrada, no tener interés en el puesto o no aceptar las condiciones, así como la incomparecencia sea o no justificada; de otra, en motivos alegados por el empleador derivados de la falta de formación o experiencia profesional, de dificultades de integración en la empresa o de no reunir los requisitos físicos necesarios; y finalmente una cláusula residual que incluye otro tipo de causas indeterminadas.

Desde el punto de vista de un servicio público de empleo, se considera más significativo el estudio de los rechazos de ofertas motivados por la falta de experiencia o de formación profesional, como así se ha procedido en este análisis, al objeto de paliar estas deficiencias y corregir las dificultades de inserción de los demandantes de empleo, seleccionándose aquellas ocupaciones con más de cien rechazos a nivel nacional, derivadas del sumatorio falta de experiencia y/o formación, que ascienden a 23, y para las que para todas

ellas existe dentro de la programación anual de la Formación Profesional Ocupacional especialidades formativas que pueden contribuir a favorecer la colocación de los trabajadores.

Cuadro 21. Rechazo de ofertas por falta de formación o experiencia profesional*
Trabajador social (asistente social)
Representante de comercio, en general
Técnico administrativo
Empleado administrativo, en general
Operador-grabador datos en ordenador
Camarero, en general
Peluquero de señoras
Vigilante de seguridad
Dependiente de comercio, en general
Carpintero, en general
Fontanero
Instalador electricista, en general
Pintor de edificios
Soldador por arco eléctrico
Chapista-pintor de vehículos en taller
Mecánico ajustador automóviles, en general
Relojero reparador
Operario máquina industrial de coser y bordar, en general
Operario máquina industrial coser a la plana
Conductor de furgoneta hasta 3,5 toneladas
Conductor de camión, en general
Peón de la construcción de edificios
Mozo carga/descarga almacén

* Se han seleccionado aquellas ocupaciones con más de 100 rechazos.

Con objeto de completar la información proporcionada en este capítulo sobre las características de las ofertas de empleo gestionadas a lo largo de 1999 por los servicios públicos de empleo se analizan otras fuentes o medios que también gestionan o facilitan la posible cobertura de los puestos y ocupaciones que se ofrecen en el mercado de trabajo.

Estos nos aportan, así mismo, los requisitos o exigencias expresadas por los empresarios.

El Observatorio Ocupacional utiliza dos técnicas de investigación para la obtención de estos datos. Por un lado se han realizado 349 entrevistas en profundidad en todo el territorio nacional, con la siguiente distribución según los distintos medios de gestión de la oferta:

• Bolsas de trabajo de Colegio Profesionales	3'2%
• Bolsas de trabajo de Centros de Formación	8'0%
• Bolsas de trabajo de Organismos de la Administración	11'2%
• Empresas de selección	6'9%
• Empresas de Trabajo Temporal	67'6%
• Agencias de colocación	3'2%

Las entrevistas realizadas a los medios de gestión de la oferta de empleo anteriormente mencionados, nos ofrecen los siguientes resultados sobre aquellas ocupaciones que tienen más dificultad para encontrar personal adecuado:

- Albañil
- Soldador por arco eléctrico
- Soldador con soplete

- Fontanero
- Encofrador
- Mecánico de mantenimiento industrial
- Cocinero
- Calderero, tubero
- Representante de comercio
- Electricista de mantenimiento y reparación
- Conductor de camión

Asimismo se ofrecen las ocupaciones que han resultado más ofertadas en los medios de gestión investigados:

- Mozo de carga, descarga almacén
- Empleado administrativo
- Peón de la industria manufacturera
- Albañil
- Peón de la construcción de edificios
- Mujer o mozo de limpieza
- Peón de la industria y fabricación de productos metálicos
- Camarero
- Soldador por arco eléctrico
- Cocinero
- Dependiente de comercio

Se puede destacar como característica común la baja cualificación de las ocupaciones con mayor oferta, a excepción del Empleado Administrativo, al que se le requiere un nivel académico de Formación Profesional de Segundo grado, con edad comprendida entre los 25 y 29 años y con conocimientos de idioma inglés tanto escrito como hablado, y del Dependiente de Comercio en general, para el que se pide un nivel académico de Educación General Básica o similar, una edad de entre 18 y 24 años y el idioma inglés hablado.

La segunda línea de investigación del Observatorio Ocupacional para la obtención de datos de las ofertas de empleo ha sido de carácter documental, recogiendo información en todo el territorio nacional de una muestra de 59 periódicos. El criterio de selección de los anuncios analizados ha venido determinado por los dos días de mayor número de ofertas de empleo en cada publicación, alcanzando éstos la cifra de 35.114. A continuación se hace referencia de mayor a menor a aquellas ocupaciones que representan más del 0'9% sobre un total de 1.482 ocupaciones ofertadas, indicando además el número de puestos ofertados.

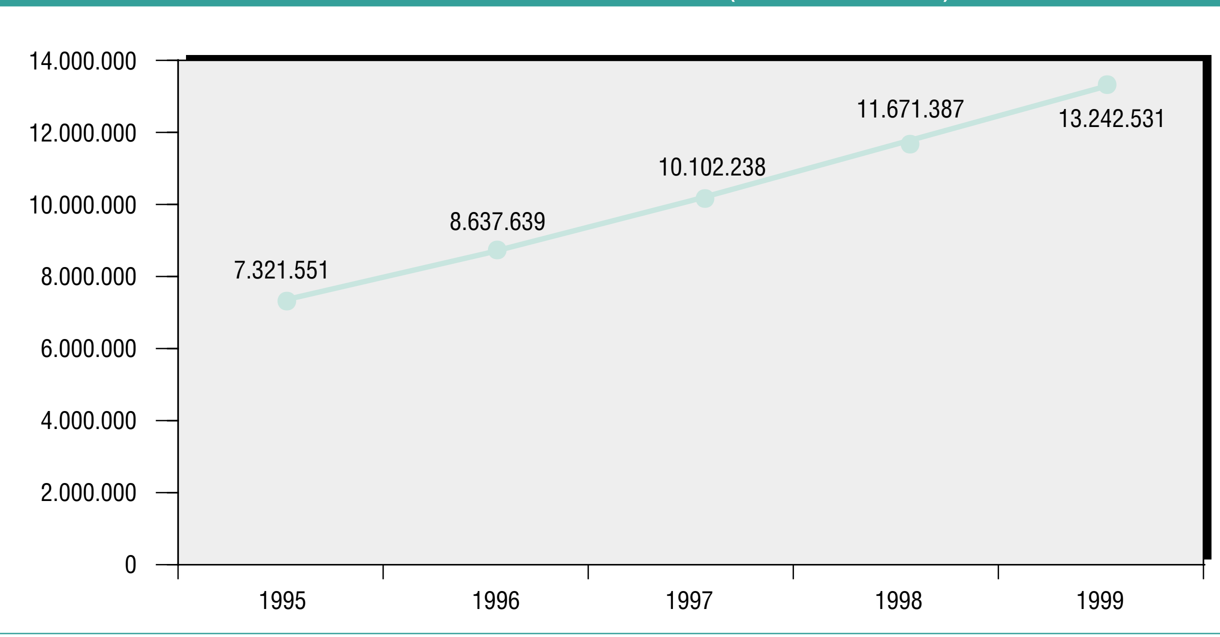
Representante de comercial	4.850
Vendedor técnico	2.898
Delegado comercial	1.497
Empleado Administrativo	1.027
Camarero	1.609
Albañil	390
Cocinero	657
Dependiente de comercio	601
Visitador médico	710
Conductor de camión	362
Agente de seguros	702
Programador de aplicaciones informáticas	323
Mecánico de mantenimiento y reparación de automoción	253
Conductor de furgoneta hasta 3,5 t.	284

Contrataciones

En el presente capítulo, se lleva a cabo un exhaustivo análisis de la situación de la contratación en el mercado de trabajo español a lo largo de 1999.

La recuperación sostenida de la economía española durante los últimos años, encuentra un claro exponente en la evolución de la contratación laboral, que ha venido incrementándose de forma muy considerable en los últimos cinco años. Si en 1995 se fomalizaban en España 7.321.551 contratos de trabajo, en 1999 la cifra ascendía a 13.242.531 lo que representa un incremento del 81% en valores relativos en dicho periodo. Si observamos el número de contratos en 1999 en comparación con el año precedente, este incremento se sitúa en el 13,5%, siendo la cifra de contratos realizados en 1998 de 11.671.387.

Gráfico 6. Evolución de la contratación. (Período 1995-1999)



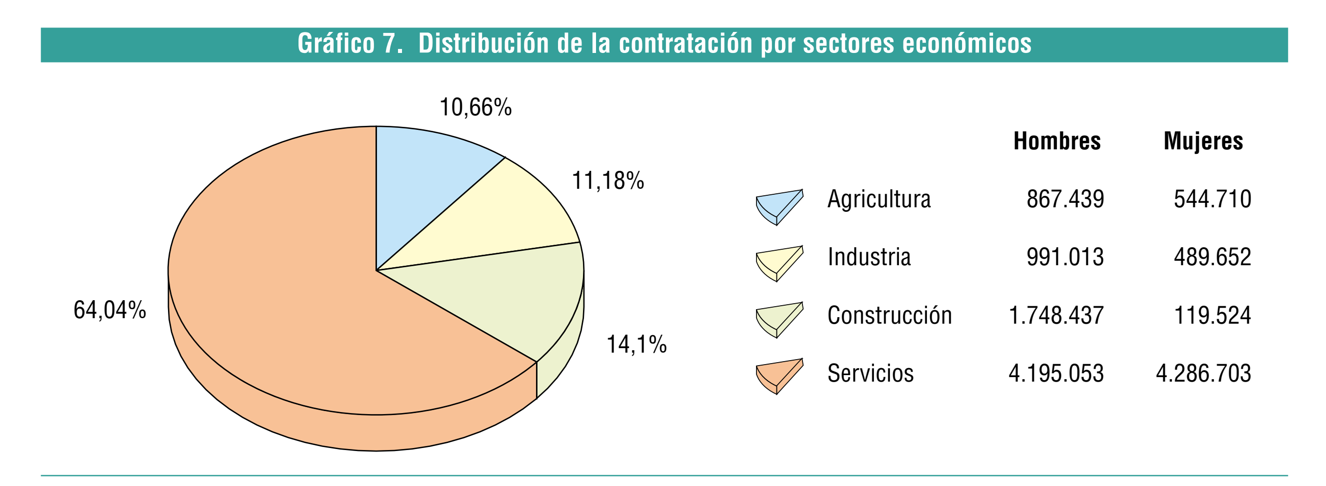
Los datos relativos a la contratación, son efectivamente demostrativos de que 1999 se ha manifestado como un año muy positivo para el empleo, hecho que se constata más aún, si tenemos en cuenta que el número de afiliaciones a la Seguridad Social aumentó en 762.032 respecto del año anterior, situando la cifra total de afiliados en 14.578.326. La tasa de crecimiento interanual para el conjunto del sistema de Seguridad Social se sitúa en diciembre de 1999 en el 5,52%.

Por otra parte, el número de desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo del INEM descendía un 7,8% respecto al año anterior, disminuyendo en 261.524 personas.

Si atendemos a los datos que se desprenden de la EPA del 4º trimestre de 1999, la tasa de actividad en España alcanza el 50,69%, siguiendo la pauta histórica de existencia de una marcada diferencia entre la tasa de actividad masculina que alcanza el 63,27% y la femenina, situada en el 39,11%. En consonancia con lo anterior, la tasa de paro femenina sigue elevándose muy por encima de la masculina, siendo la primera del 22,40%, mientras que la de los hombres se sitúa en el 10,75%.

Centrándonos en el análisis de la contratación en el año 1999, se observa un claro dominio del sector Servicios, lógica consecuencia de la terciarización de la economía, concentrándose el 64% de los contratos en este sector y distribuyéndose el porcentaje restante entre la Construcción con un 14,1%, la Industria con un 11,2% y en último lugar, y a muy poca distancia del anterior, la Agricultura con un 10,7%.

Gráfico 7. Distribución de la contratación por sectores económicos



Sin embargo, esta marcada diferencia entre el sector Servicios y los restantes sectores, aún siendo la tónica general en todas las Comunidades Autónomas, encuentra el contrapunto en aquellas cuya actividad es predominantemente agrícola, como son Andalucía en la que la Agricultura y los Servicios representan un 32,2% y 44,7%, respectivamente, y Extremadura con un 38,3% de su actividad centrada en la Agricultura y un 40,4% en los Servicios, cifras que denotan una diferencia claramente inferior entre estos sectores que en el resto de Comunidades Autónomas.

Cuadro 22. Distribución de la contratación por Comunidades Autónomas y sectores económicos

Comunidad Autónoma	Valores Absolutos	Agricultura %	Industria %	Construcción %	Servicios %
Andalucía	2.965.851	32,23	6,23	16,87	44,66
Aragón	358.766	6,20	15,56	10,71	67,51
Principado de Asturias	251.496	1,08	10,17	14,74	73,99
Baleares	366.025	0,88	4,23	17,79	77,07
Canarias	589.678	2,77	4,23	19,98	73,00
Cantabria	147.049	1,77	14,80	14,51	68,90
Castilla-La Mancha	385.723	6,38	17,83	22,12	53,65
Castilla y León	568.036	5,20	11,85	14,36	68,57
Cataluña	2.208.098	1,15	13,37	10,71	74,76
Comunidad Valenciana	1.293.982	3,50	18,52	14,39	63,57
Extremadura	399.854	38,30	5,46	15,79	40,42
Galicia	659.437	3,48	16,40	12,92	67,18
Madrid	1.692.891	0,38	7,60	11,73	80,27
Región de Murcia	417.912	20,68	14,75	13,31	51,23
Navarra	176.738	1,90	22,03	9,81	66,24
País Vasco	653.305	0,92	15,73	9,58	73,75
La Rioja	84.155	6,42	21,61	10,50	61,46
Ceuta	12.542	0,02	2,03	16,71	81,22
Melilla	10.993	0,01	2,43	40,64	56,89
Total	**13.242.531**	**10,66**	**11,18**	**14,10**	**64,04**

En cuanto a la distribución por género de la contratación, la evolución, aunque lentamente, tiende a reducir la diferencia entre ambos géneros. En 1999 el 58,9% de los contratos (7.801.942) se formalizan con hombres y el 41,1% restante con mujeres (5.440.589), mientras que estos porcentajes ascendían en 1998 al 60,6% a hombres y al 39,4% a mujeres y en 1997 eran del 61,5% y 38,5% a hombres y mujeres, respectivamente.

El mayor volumen de contratación por actividad económica, se localiza en servicios relacionados con las actividades empresariales de asesoría jurídica, publicidad, selección y colocación de personal y asesoramiento técnico, entre otras. Le sigue en importancia Construcción, Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionadas con las mismas.

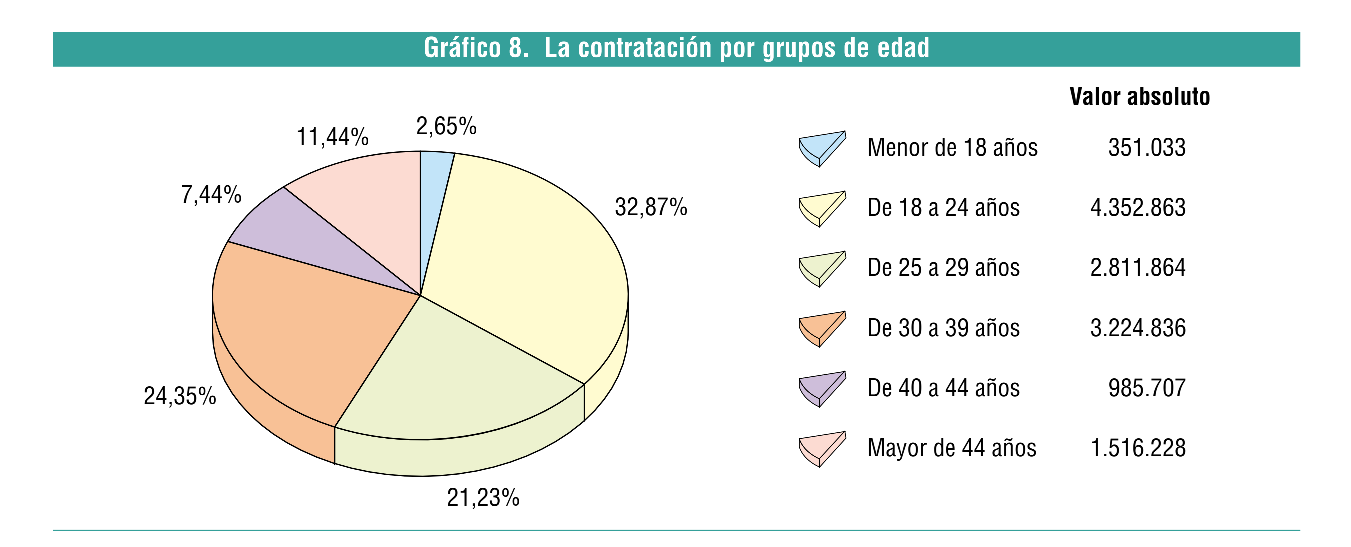
Cuadro 23. Distribución de la contratación por actividades económicas		
Actividad Económica	Total	% sobre total de contratos
Otras actividades empresariales	3.159.404	23,85
Construcción	1.867.961	14,10
Agricultura, ganadería, caza y pesca	1.382.841	10,44
Hostelería	1.097.616	8,28
Comercio al por menor	838.008	6,32
Actividades sanitarias	549.900	4,15
Comercio al por mayor	503.911	3,80
Administración pública	493.345	3,72
Transporte terrestre	481.747	3,63
Actividades recreativas	448.278	3,38
Industria productos alimenticios y bebidas	288.152	2,17
Educación	284.651	2,14
Fabricación de productos metálicos	176.600	1,33
Actividades diversas de servicios personales	167.259	1,26
Venta mantenimiento reparación vehículos	135.745	1,02
Correos y telecomunicaciones	114.484	0,86
Fabricación productos caucho y plástico	104.956	0,79
Edición artes gráficas	93.970	0,70
Industria de la confección y peletería	90.169	0,68
Fabricación de muebles	89.062	0,67
Fabricación otros productos minerales no metálicos	88.200	0,66
Fabricación maquinaria y material eléctrico	79.584	0,60
Industria de la construcción de maquinaria	72.097	0,54
Curtidos, cuero y marroquinería	71.854	0,54
Intermediación financiera, excepto seguros	68.198	0,51
Actividades informáticas	67.354	0,50
Industria de la madera y corcho	62.246	0,47
Actividades saneamiento público	61.841	0,46
Fabricación de vehículos de motor	61.693	0,46
Industria textil	57.275	0,43
Metalurgia	36.768	0,27
Fabricación de otro material de transporte	30.483	0,23
Selvicultura, explotación forestal	29.308	0,22
Industria del papel	21.997	0,16
Extracción de minerales no metálicos	21.965	0,16
Captación, depuración y distribución de agua	18.162	0,13
Fabricación equipos precisión, médico-quirúrgicos	10.232	0,07
Investigación y desarrollo	9.335	0,07
Reciclaje	3.613	0,02
Industria del tabaco	1.587	0,01
Organismos extraterritoriales	680	–
Total	**13.242.531**	**100**

En lo relativo a la distribución de la contratación por grupos de edad, el mayor número de contratos se registra entre trabajadores de 25 a 39 años, concentrándose en este intervalo el 45,6% del total. Los menores de 25 años acumulan el 35,5% de las contrataciones, los trabajadores de 40 a 44 años el 7,4%, correspondiendo el 11,4% restante a los trabajadores con 45 o más años. Como ha quedado reflejado anteriormente, el volumen total de la misma ha aumentado en un 13,5%, aunque en líneas generales el comportamiento de la contratación por grupos de edad es similar al registrado en los dos años anteriores.

Con el fin de fomentar la colocación de determinados grupos con ciertas trabas para encontrar un empleo, el Gobierno aprobó el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, norma que, siguiendo las Directrices establecidas en la Cumbre Europea de Viena, diri-

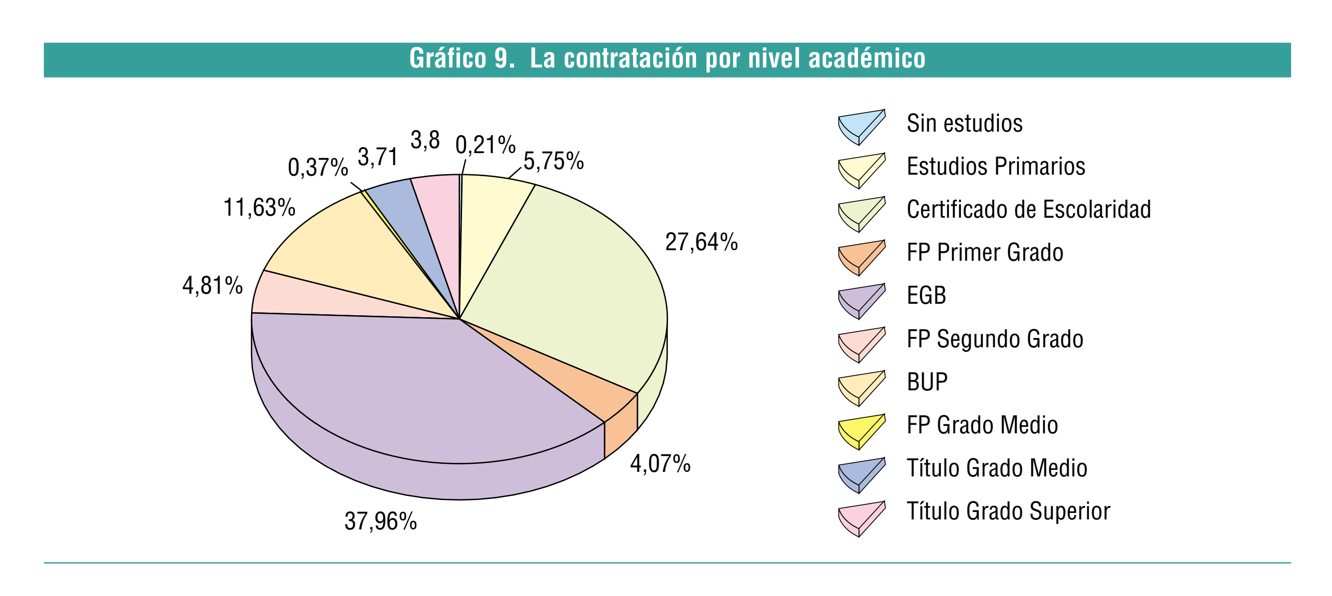
gidas a favorecer la inserción de grupos desfavorecidos y dentro del Plan Nacional de Acción para el Empleo de 1999, combina acciones de formación y de empleo dirigidas a desempleados de veinticinco o más años, especialmente de aquellos grupos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Gráfico 8. La contratación por grupos de edad



En lo relativo al nivel académico de los contratados, el mayor porcentaje de ellos posee estudios de Enseñanza General Básica (37,96%), seguido de los que poseen Certificado de Escolaridad (27,64%). El menor volumen de contratos se registra en el grupo de trabajadores que carecen de estudios, éstos representan un porcentaje ínfimo sobre el total de contratos ya que se trata únicamente de un 0,21%; igualmente pequeño es el porcentaje de aquellos que poseen Formación Profesional de Grado Medio con un 0,37%, sin embargo, debe tenerse en cuenta que la reciente existencia de esta titulación implica que el número de trabajadores que la poseen sea todavía muy reducido.

Gráfico 9. La contratación por nivel académico



Atendiendo a las modalidades de contratación más utilizadas, en general es el contrato Eventual por circunstancias de la producción, aquel a través del que se formalizan un mayor número de contrataciones, con un 33,31% sobre el total, no apreciándose diferencias de consideración entre ambos géneros en la utilización de este contrato; sin embargo, en el caso de los hombres, la modalidad de contrato más utilizada es la de Obra o servicio, cuyo porcentaje asciende al 36,13%, mientras que en las mujeres la utilización de esta modalidad se reduce a un 17,05% de los casos, siendo el contrato a Tiempo parcial por duración determinada el que se ha utilizado en segundo lugar para la contratación a mujeres; este tipo de contrato se formalizó en el 24,91% de las contrataciones femeninas.

Un 88,6% de la contratación en 1999 tiene carácter determinado en cuanto a su duración, centrándose el mayor volumen de los mismos en los tres modelos básicos de contratación (Eventual por circunstancias de la producción, Obra o servicio y Tiempo parcial de duración determinada), ya que el 78,25% de la contratación total, se formaliza en una de estas tres modalidades.

Cuadro 24. La contratación por modalidad de contrato

Modalidad de contrato	Total	Hombres	Mujeres
Indefinido ordinario	1,66	1,95	1,25
Minusválidos en empresas ordinarias y en Centros Especiales de Empleo	0,19	0,22	0,15
Tiempo parcial indefinido	1,49	1,04	2,13
Indefinido fomento de empleo	2,86	3,12	2,50
Conversiones a indefinido	3,09	3,16	3,00
Obra o servicio	28,29	36,13	17,05
Eventual por circunstancias de la producción	33,31	33,65	32,81
Interinidad	5,35	3,16	8,50
Temporales Ley 10/94	0,03	0,04	0,01
Tiempo parcial por duración determinada, jubilación parcial, relevo, jubilación anticipada	16,65	10,90	24,91
Prácticas	0,71	0,62	0,84
Formación	0,94	1,06	0,76
Otros contratos	2,96	2,53	3,59
Adscripción en Colaboración Social	0,05	0,06	0,04
Convenios	2,00	1,94	2,08
Escuelas Taller	0,32	0,34	0,29
Plan de Empleo Rural	-	1,01	-
Total	**13.242.531**	**7.801.972**	**5.440.589**

Sin embargo, y a pesar del claro predominio de la contratación por tiempo determinado, en los últimos años se detecta un continuado crecimiento de la contratación indefinida. Realizando un análisis comparativo entre las cifras de contratos indefinidos registrados en el INEM en 1998 y 1999, se puede observar un incremento de 243.988 contrataciones indefinidas; de estas modalidades de contratación, la que ha experimentado un aumento más considerable es la conversión a indefinidos de los contratos temporales que han pasado de 313.671 en 1998 a 410.306 en 1999, cerca de cien mil contratos, lo que permite valorar positivamente la aplicación de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas del Orden Social, en su Disposición Cuadragésimo Tercera, modificada por Real Decreto-Ley 5/1999, de 9 de abril, que incentiva esta conversión a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Igualmente reseñable es el incremento del resto de las modalidades indefinidas de contratación, ya que el número de contratos indefinidos ordinarios se ha elevado en 42.755, siendo de 50.200 el aumento de los contratos indefinidos a tiempo parcial y de 54.398 el de los indefinidos para fomento del empleo, así la suma de contratos, en las cuatro modalidades de carácter indefinido señaladas ha pasado de 964.399 en 1998 a 1.208.387 en 1999, lo que implica un incremento interanual del 25,3%.

Cuadro 25. Variación interanual de la contratación indefinida

Tipo de contrato	Número de contratos			
	1999	1998	Incremento en el período	
			Valor absoluto	%
Indefinido ordinario	220.784	178.029	42.755	24,0
Tiempo parcial indefinido	197.607	147.407	50.200	34,0
Indefinido fomento de empleo	379.690	325.292	54.398	16,7
Conversiones a indefinido	410.306	313.671	96.635	30,8
Total	**1.208.387**	**964.399**	**243.988**	**25,3**

Así, este incremento continuado de la contratación indefinida, hace que la Encuesta de Población Activa del 4º trimestre de 1999 arroje una cifra total de 14.041.500 ocupados, de los cuales 7.479.300 son asalariados con contrato indefinido y de ellos 7.100.300 lo son a tiempo completo y 379.000 a tiempo parcial, si bien, de estos últimos, la gran mayoría son mujeres –329.900– siendo 49.200 el número de hombres con contrato indefinido a tiempo parcial.

Cuadro 26. Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, género y tipo de jornada

Género y tipos de jornada	Total	No asalariados	Asalariados		
			Total	Contrato indefinido	Contrato temporal
Ambos géneros					
Total	14.041.500	2.945.700	11.095.800	7.479.300	3.616.500
A tiempo completo	12.930.100	2.721.200	10.208.900	7.100.300	3.108.600
A tiempo parcial	1.111.400	224.500	886.900	379.000	507.900
Varones					
Total	8.867.000	2.029.600	6.837.400	4.702.100	2.135.300
A tiempo completo	8.617.200	1.948.900	6.668.300	4.653.000	2.015.300
A tiempo parcial	249.900	80.800	169.100	49.200	119.900
Mujeres					
Total	5.174.500	916.100	4.258.400	2.777.200	1.481.200
A tiempo completo	4.312.900	772.300	3.540.600	2.447.300	1.093.300
A tiempo parcial	861.600	143.800	717.800	329.900	387.900

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Analizando la situación de la contratación indefinida según Actividad Económica, se puede observar que el volumen de contratos indefinidos en relación con el total de contratos en cada actividad, supera el 10% en la gran mayoría de ellas, situándose por encima del 20% en once de las mismas. Es en la “Intermediación financiera, no seguros...” donde el volumen de contratos indefinidos presenta un porcentaje más elevado, alcanzando el 35,46%, seguida por la “Silvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios relacionados con las mismas” con un 34,42%.

Dentro de las actividades con mayor volumen total de contratación, “Comercio al por mayor e intermediarios del comercio excepto vehículos de motor” con más de medio millón de contratos y “Comercio al por menor, excepto comercio de vehículos de motor” que supera los ochocientos mil contratos, presentan unos porcentajes de contratación indefinida del 20,10% y 19,64%, respectivamente.

Efectuado el estudio de las ocupaciones con mayor volumen de contratos, podemos encontrar porcentajes de contratación indefinida de cierta consideración; en particular la ocupación de “empleado administrativo”, que se sitúa en tercer lugar en cuanto a volumen total de contratos con cerca de ochocientos mil, un 21% de ellos son indefinidos. En el caso de la ocupación de “dependiente de comercio” este porcentaje asciende al 17,96% y en el “conductor de camión, en general” es del 15,44%, teniendo un volumen total de contratos que supera los seiscientos mil en la primera y los doscientos mil en la segunda.

Cuadro 27. Porcentaje de contratos indefinidos en cada actividad económica en relación con el total de contratos

Actividad Económica	% Contratos indefinidos
Otras actividades empresariales	5,02
Construcción	4,72
Agricultura, ganadería caza y pesca	2,07
Hostelería	11,96
Comercio al por menor	19,64
Actividades sanitarias	6,33
Comercio al por mayor	20,10
Administración pública	1,98
Transporte terrestre	14,26
Actividades recreativas	8,19
Industria productos alimenticios y bebidas	12,84
Educación	10,37
Fabricación de productos metálicos	17,00
Actividades diversas de servicios personales	16,72
Venta mantenimiento reparación vehículos	27,04
Correos y telecomunicaciones	9,92
Fabricación productos caucho y plástico	21,14
Edición artes gráficas	17,85
Industria de la confección y peletería	13,75
Fabricación de muebles	19,32
Fabricación otros productos minerales no metálicos	17,90
Fabricación maquinaria y material eléctrico	17,11
Industria de la construcción de maquinaria	18,81
Curtidos, cuero y marroquinería	8,01
Intermediación financiera, excepto seguros	35,46
Actividades informáticas	29,68
Industria de la madera y corcho	17,47
Actividades saneamiento público	7,51
Fabricación de vehículos de motor	26,56
Industria textil	21,13
Metalurgia	14,79
Fabricación de otro material de transporte	8,98
Selvicultura, explotación forestal	34,42
Industria del papel	22,02
Extracción de minerales no metálicos	14,78
Captación, depuración y distribución de agua	20,08
Fabricación equipos precisión, médico-quirúrgicos	27,94
Investigación y desarrollo	16,94
Reciclaje	17,78
Industria del tabaco	16,11
Organismos extraterritoriales	15,56

Al margen de los datos relativos a la contratación indefinida, en lo que se refiere al volumen total de contratos en cada una de las ocupaciones, no existen cambios significativos en relación con años precedentes, ya que el mayor número de contratos sigue centrado básicamente en las mismas ocupaciones, si bien existen pequeñas variaciones en el orden entre las mismas. Si observamos el porcentaje de contratos que suponen las 20 ocupaciones más contratadas en relación con el total de contratos, en 1999 alcanza el 63,70%, porcentaje que se situaba en el 63,31% en 1998, lo que no indica que exista una alteración digna de consideración en la tendencia de la contratación en lo que se refiere a aquellas ocupaciones más contratadas, situación lógica por otra parte, si se tiene en cuenta que se trata de ocupaciones que se sitúan en la base de la estructura de las empresas y para las que existe en las mismas un número más elevado de puestos que en otros niveles de la organización, como pueden ser aquellos de toma de decisiones.

Cuadro 28. Ocupaciones con mayor volumen de contratos

Ocupaciones más contratadas	Total	%	Género	
			Hombre	Mujer
Peón de la industria manufacturera	1.208.549	9,12	868.531	340.018
Trabajador agrícola excepto huerta, vivero	819.567	6,18	475.607	353.960
Empleado administrativo, en general	783.750	5,91	241.061	542.689
Albañil	744.102	5,61	734.401	9.701
Camarero, en general	707.276	5,34	391.847	315.429
Mujer/mozo limpieza/limpiador	697.937	5,27	145.015	552.922
Peón de la construcción de edificios	605.118	4,56	552.010	53.108
Dependiente de comercio, en general	604.526	4,56	172.190	432.336
Peón agrícola, en general	492.629	3,72	289.886	202.743
Mozo carga/descarga, almacén	444.955	3,36	371.379	73.576
Conductor de camión, en general	201.940	1,52	198.738	3.202
Peón de la industria metal	177.412	1,33	144.725	32.687
Cocinero, en general	163.755	1,23	71.819	91.936
Peón de la industria alimentaria, bebidas	151.341	1,14	69.116	82.225
Demostrador de productos	124.650	0,94	18.165	106.485
Camarera/o de pisos (hostelería)	111.666	0,84	5.935	105.731
Cajero de comercio	111.354	0,84	12.471	98.883
Enfermero, en general	103.631	0,78	17.136	86.495
Auxiliar de clínica	100.524	0,75	11.996	88.528
Reponedor de hipermercado	93.392	0,70	53.343	40.049

A la vista de todo lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que la situación de la contratación en España es verdaderamente positiva, más aún si se estudia la evolución de la misma en los últimos 5 años. En este periodo la contratación se ha incrementado en un 81% a nivel nacional, tal como se indicaba al principio de este apartado, existiendo asimismo un marcado crecimiento en todas las Comunidades Autónomas, sin excepción, si bien aquella en la que el aumento ha sido más llamativo es la Región de Murcia, en la que éste sobrepasa el cien por cien, siendo Extremadura la que se sitúa en el último lugar del ranking, aún así con un incremento del 55,52%.

Cuadro 29. Evolución de la contratación según Comunidades Autónomas. 1995-1999

Comunidad Autónoma	1995	1996	1997	1998	1999	Variación en el periodo
Andalucía	1.650.806	2.078.666	2.356.390	2.682.512	2.965.851	79,66
Aragón	194.319	222.347	270.742	313.595	358.766	84,62
Principado de Asturias	146.181	166.403	197.332	223.713	251.496	72,04
Baleares	200.259	234.626	260.819	313.948	366.025	82,77
Canarias	340.470	381.660	454.318	503.926	589.678	73,19
Cantabria	79.044	89.434	106.713	127.054	147.049	86,03
Castilla-La Mancha	260.198	282.644	318.314	341.869	385.723	48,24
Castilla y León	324.118	379.553	439.054	513.786	568.036	75,25
Cataluña	1.192.728	1.368.054	1.659.484	1.955.460	2.208.098	85,13
Comunidad Valenciana	739.019	822.136	947.164	1.119.431	1.293.982	75,09
Extremadura	257.093	316.812	329.184	370.313	399.854	55,52
Galicia	348.713	424.143	498.546	574.253	659.437	89,10
Madrid	868.217	1.035.787	1.246.309	1.479.855	1.692.891	94,98
Región de Murcia	205.610	240.596	296.656	334.504	417.912	103,25
Navarra	101.210	115.815	129.797	149.817	176.738	74,62
País Vasco	355.102	412.691	510.167	574.234	653.305	83,97
La Rioja	43.960	49.931	63.216	71.133	84.155	91,43
Ceuta	7.004	7.814	8.835	11.739	12.542	79,06
Melilla	7.500	8.527	9.198	10.245	10.993	46,57
Total	**7.321.551**	**8.637.639**	**10.102.238**	**11.671.387**	**13.242.531**	**80,97**

Para finalizar la exposición de la contratación registrada durante 1999 es necesario hacer una breve referencia a la "Rotación" es decir, establecer una relación entre el número de personas físicas contratadas y el número total de contratos realizados para comprobar la distribución del empleo disponible. De este informe se desprende que la totalidad de los contratos efectuados han sido concertados con un total de 5.827.134 trabajadores, de los que el 26,18% han formalizado un sólo contrato durante el citado periodo, siendo significativo señalar que un total de 4.589.512 personas físicas, es decir, el 78,76%, han firmado uno o dos contratos a lo largo del año.

Del total de trabajadores que han tenido un sólo contrato, el 24% de los mismos prestan sus servicios mediante un contrato indefinido, de los que el 81,22% es a tiempo completo y el 18,77% a tiempo parcial.

Cuadro 30. Relación entre el número de personas físicas contratadas y el número de contratos concertados

Personas físicas	Número contratos por persona física	Total contratos en porcentaje
3.235.734	1	26,18
1.353.778	2	21,90
563.706	3	13,69
263.402	4	8,53
136.709	5	5,52
78.230	6	3,79
48.915	7	2,76
32.074	8	2,07
22.724	9	1,65
16.445	10	1,32
12.609	11	1,12
9.910	12	0,96
7.335	13	0,77
5.861	14	0,66
4.567	15	0,55
35.135	> 15	8,53

Es necesario señalar en última instancia, que el análisis de la contratación por ocupaciones, viene ampliamente reflejado en el capítulo denominado "Ocupaciones más relevantes del mercado de trabajo". Este capítulo recoge los datos de las cincuenta ocupaciones más contratadas, las ocupaciones con tendencia en expansión alta, el comportamiento de la contratación en los "Nuevos Yacimientos de Empleo", con datos de 1997 y 1999, y un estudio minucioso de las ocupaciones relacionadas con las ONG's y las fundaciones, el ámbito rural y las franquicias.

Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social

Del mismo modo que 1999 fue un año histórico en los valores alcanzados por diversos indicadores económicos, también lo fue en el aumento espectacular de cotizantes con respecto al año anterior (Δ 762.032), aumento que situó la cifra total de afiliados en 14.578.326 personas, en diciembre de 1999.

Este aumento de afiliaciones (incluso, por encima de las previsiones oficiales hechas por el Gobierno en mayo del mismo año) ha originado, a su vez, un aumento de los ingresos por cotizaciones, facilitando la consecución del objetivo de "equilibrio presupuestario" en la financiación de la Seguridad Social.

Con los datos de diciembre, la tasa de crecimiento interanual se situó en el 5,52% para el conjunto del sistema. Si desglosamos por regímenes, el que más creció fue el Régimen General de Trabajadores por Cuenta Ajena (Δ 708.845 personas, lo que representa un aumento del 7,13%). Con este nuevo incremento, el total de trabajadores de este régimen alcanzó al final de año la cifra de 10.649.671 personas.

También creció, aunque menos, el Régimen de Autónomos (en 58.186 personas, es decir, un 2,4%), que se situó al final del período en 2.528.340 cotizantes.

El Régimen Especial de Empleados del Hogar aumentó en 6.000 personas más (un 4,1% sobre igual período del año anterior) y alcanzó la cifra de 151.400 cotizantes.

Como dato negativo, el Régimen Agrario descendió un 0,9% en su número de afiliados, quedando fijada su cota en 1.154.500 cotizantes. También descendió en 1.246 afiliados el Régimen Especial de la Minería del carbón.

En todo caso, los resultados de 1999 corroboran la tendencia alcista iniciada desde el comienzo de la anterior legislatura, en marzo de 1996. Desde entonces –y hasta finalizar 1999– el número de afiliados ocupados del Sistema de Seguridad Social ha aumentado un total de 2.235.987 trabajadores. Esta cifra representa, en valores relativos, un incremento del 18,1% a lo largo de ese período. Traducido a otros términos: cada día se han incorporado 1.560 personas de media al sistema de Seguridad Social. En esa incorporación, las mujeres han desarrollado un papel muy notable, pues el número de mujeres afiliadas creció un 26,2% y, en valores absolutos, sumaron en todo el período 1.122.433 nuevas mujeres cotizantes.

Centrándonos de nuevo, en los resultados de 1999, de esa cifra global de diciembre que sobrepasa los 14 millones y medio de afiliados, el 79,9% eran cotizantes por cuenta ajena (11.651.800 personas) –modalidad que creció un 6,5%– y el 20,1% restante lo eran por cuenta propia (2.926.500 personas), modalidad que creció en un año el 1,6%.

Dentro del Régimen General, cabe destacar el comportamiento alcista de la Construcción (Δ 14,95%), seguido de los Transportes (Δ 8,83%), Instituciones financieras y Seguros (Δ 8,45%) y Comercio (Δ 7,87%).

Este elevado crecimiento en el número de afiliaciones tiene una muy probable conexión con el progresivo afloramiento de la economía "sumergida", ya que dicho crecimiento resulta muy superior al que se registra en la creación de empleo.

En todo caso, este buen comportamiento de las afiliaciones ha permitido que la Seguridad Social, por primera vez en su historia, cerrara el año con un superávit de 196.400 millones de ptas. (lo que presenta un 0,21% del PIB). Dicho superávit ha facilitado la creación de un "fondo de reserva" que garantice las pensiones futuras, con una dotación inicial de 60.000 millones de ptas., que pronto se ha ampliado a 100.000 millones.

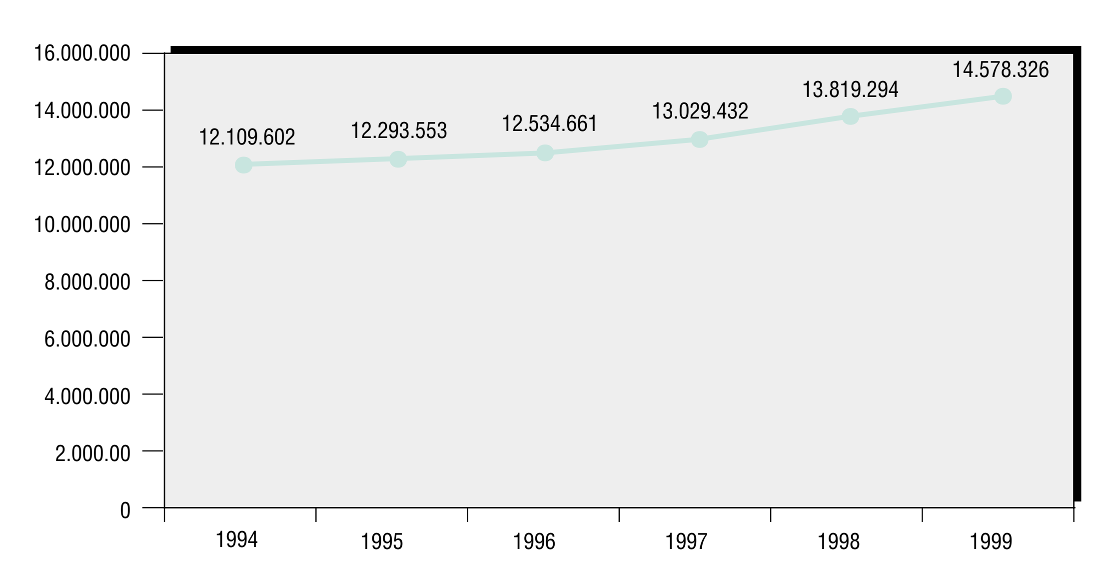
Por último, estos buenos resultados de afiliación han permitido elevar el ratio entre activos "ocupados" y pensionistas, de modo que dicha relación se ha situado en diciembre de 1999 en 2,22 trabajadores por cada pensionista (frente al preocupante 2,06 de 1996).

Cuadro 31. Trabajadores afiliados en alta laboral, según tipo de régimen (en valores de media anual y variación % sobre 1998)

	1999	%
TOTAL	**14.344.900**	**5,5**
Cuenta ajena	**11.432.700**	**6,3**
Cuenta propia	**2.912.300**	**2,6**
RÉGIMEN GENERAL	10.431.100	6,8
RÉGIMEN ESPECIAL MINERÍA DEL CARBÓN	19.600	-8
RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	1.156.500	-0,3
Cuenta ajena	809.200	1,2
Cuenta propia	347.300	-3,6
RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR	79.200	-0,7
Cuenta ajena	63.500	-2,5
Cuenta propia	15.700	7,5
RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS DE HOGAR	149.000	4,8
Cuenta ajena	109.300	6,2
Cuenta propia	39.700	1
RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS	2.509.500	3,5

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Gráfico 10. Evolución del número de afiliados ocupados del sistema de la Seguridad Social (a 31 de diciembre de cada año)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Cuadro 32. Trabajadores afiliados en alta laboral en el período 1997-1999, según género y edad, en valores de media anual

Años	Total afiliados	16-19 AÑOS		20-24 AÑOS		25-54 AÑOS		55 AÑOS Y MÁS		No consta edad y/o género
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
1997	12.932.100	173.000	101.300	739.000	522.600	6.361.900	3.460.400	991.700	481.800	100.400
1998	13.591.000	203.400	111.500	808.000	561.800	6.623.000	3.694.600	1.006.200	484.900	97.600
1999	14.344.900	235.200	124.900	872.400	609.900	6.901.900	3.979.100	1.040.800	499.600	81.100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Cuadro 33. Evolución trimestral en 1999 de los afiliados en alta en la Seguridad Social (Media de datos)

Período	Total original	Asalariados					No asalariados		
		Total (1)	Agrario (2)	Industria (3)	Construcción (3)	Servicios (4)	Total	Autónomos	Sector Agrario (2)
I. Trim.	**13.936.600**	11.090.500	910.300	2.248.300	1.066.200	6.856.700	2.846.000	2.478.100	367.900
II. Trim.	**14.309.000**	11.436.500	916.500	2.275.500	1.159.000	7.076.900	2.872.500	2.508.400	364.100
III Trim.	**14.512.900**	11.628.700	914.000	2.282.900	1.173.000	7.249.500	2.884.200	2.523.100	361.100
IV Trim.	**14.621.300**	11.733.900	913.900	2.318.400	1.195.800	7.297.100	2.887.400	2.528.500	358.900

(1) No coincide con la suma de los sectores porque incluye aquellos para los que su actividad económica no consta.
(2) Se incluyen los afiliados a los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar, y los de Régimen General con actividad agraria.
(3) Afiliados al Régimen General y Minería del carbón con esta actividad.
(4) Afiliados al Régimen General con esta actividad y al de Empleados del Hogar.
Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Cuadro 34. Trabajadores afiliados en alta laboral en el período 1997-99, según Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	1997	1998	1999
Andalucía	2.024.900	2.135.300	2.265.100
Aragón	406.800	422.800	439.400
Principado de Asturias	305.900	315.000	326.000
Baleares	303.700	325.100	348.700
Canarias	522.000	558.100	599.400
Cantabria	155.200	161.900	172.000
Castilla-La Mancha	466.900	486.100	511.700
Castilla y León	728.600	752.100	776.800
Cataluña	2.380.100	2.503.300	2.639.300
C. Valenciana	1.291.900	1.372.100	1.454.100
Extremadura	297.400	309.900	326.800
Galicia	782.400	814.300	851.200
Madrid	1.911.700	2.007.200	2.131.800
Región de Murcia	337.000	361.800	387.400
Navarra	191.200	201.200	211.800
País Vasco	709.700	743.100	775.100
La Rioja	90.900	94.800	99.800
Ceuta y Melilla	25.900	27.000	28.700

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Cuadro 35. Trabajadores afiliados en alta laboral en 1999 del Régimen General y del Especial de la Minería del Carbón, según grupos de cotización

01 Ingenieros y licenciados	696.600
02 Ingenieros técnicos, peritos	596.600
03 Jefes administrativos	396.700
04 Ayudantes no titulados	342.500
05 Oficiales administrativos	1.165.900
06 Subalternos	520.100
07 Auxiliares administrativos	1.361.100
08 Oficiales de 1ª y 2ª	2.046.900
09 Oficiales de 3ª y especialistas	1.440.000
10 Peones	1.796.900
11 Trabajadores menores de 18 años	84.400
No consta	3.000
Total	**10.450.700**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Cuadro 36. Trabajadores afiliados en alta laboral del régimen General y del Especial de la Minería del Carbón, según ramas de actividad (1999)

Ramas de actividad	Número de afiliados
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	39.851
Pesca y acuicultura	1.157
Extracción y aglomeración de carbón	19.414
Extracción de petróleo, gas natural, uranio y torio	1.644
Extracción de minerales no energéticos	27.470
Industria de alimentos bebidas y tabaco	306.597
Industria textil y de la confección	204.375
Industria del cuero y del calzado	55.026
Industria de la madera y del corcho. Cestería	85.615
Industria del papel. Artes gráficas y edición	163.878
Coquerías. Refinerías tratamiento de combustibles nucleares	9.321
Industria química	133.020
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	93.627
Fabricación de productos minerales no metálicos	149.514
Metalurgia	72.396
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria	246.659
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	133.185
Fabricación de maquinaria de oficina, equipo informático y material electrónico	28.562
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	98.674
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y óptica y relojería	26.151
Fabricación de automóviles y remolques	162.995
Fabricación de otro material de transporte	52.171
Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras reciclaje	133.672
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	77.286
Construcción	1.148.499
Venta y reparación de vehículos. Venta de combustible	240.252
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	636.281
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	916.836
Hostelería	633.289
Transporte terrestre y por tubería	287.744
Transporte marítimo y fluvial	1.210
Transporte aéreo y espacial	34.762
Actividades anexas y transportes. Agencias de viaje. Comunicaciones	231.711
Instituciones financieras y seguros	351.899
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	121.367
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	94.223
Otras actividades empresariales	963.718
Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Organismos extraterritoriales	897.037
Educación	399.991
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	669.073
Actividades de saneamiento público	51.418
Actividades asociativas, recreativas y culturales	292.923
Actividades diversas de servicios personales	109.041
Hogares que emplean personal doméstico	38.310
No consta	8.866

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

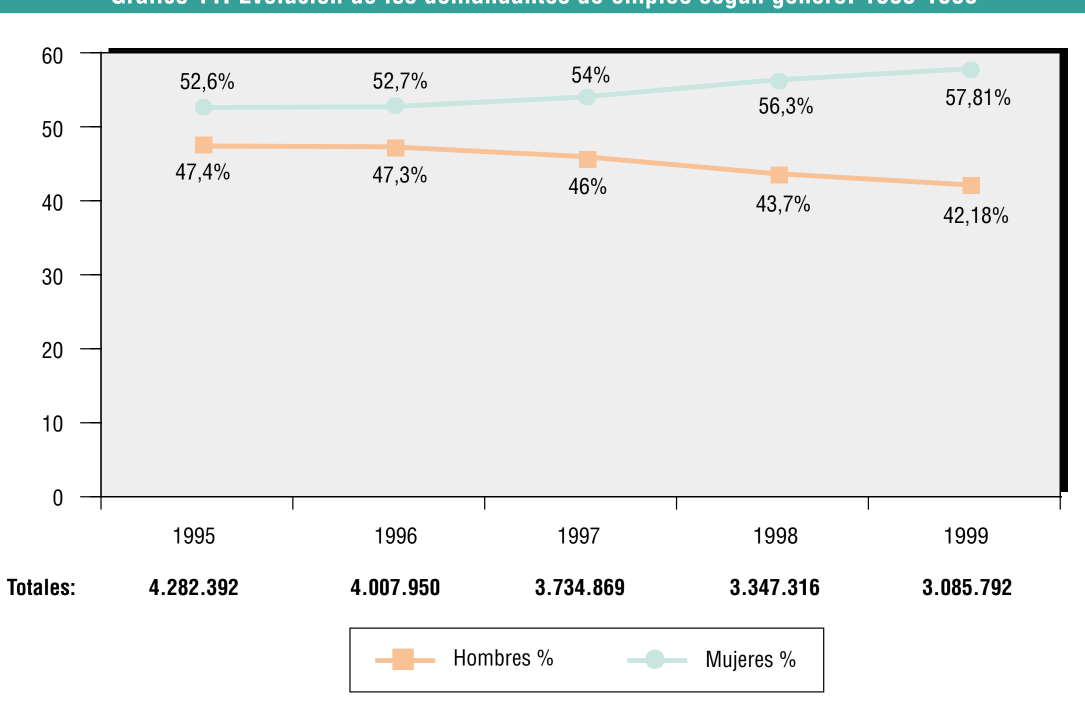
Desempleo y paro registrado

En el capítulo que sigue a continuación se analizan, fundamentalmente, los datos derivados del registro de la información relativa a los demandantes de empleo realizada a lo largo de un año en las Oficinas de Empleo. Dicha recopilación hace referencia a un día concreto correspondiente al final del periodo de tiempo objeto del presente Resumen de Datos del Observatorio Ocupacional, es decir, a 31 de diciembre de 1999.

Para una mejor comprensión de los resultados que se van a comentar es conveniente recordar que demandantes de empleo son todas aquellas personas físicas, paradas o no paradas, que están inscritas en los servicios públicos de empleo, en situación de alta de demanda de empleo, quedando excluidas del concepto de paradas aquellas que se correspondan a las situaciones descritas en la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios para la medición del paro registrado (pluriempleo, mejora de empleo, colaboración social, jubilados, empleo coyuntural, estudiantes...).

Por lo que respecta al año objeto de estudio y en concreto, a la fecha anteriormente señalada, la cifra de demandantes de empleo es de 3.085.792, lo que supone respecto a 31 de diciembre de 1998, un decremento en el número de demandantes de 261.524, que porcentualmente representa un descenso respecto al año anterior de 7,8% continuando así la tendencia de estos últimos años. En relación a la distribución por género, es en el colectivo de los hombres donde se aprecia la disminución, pasando de un 43,7% en 1998 a un 42,18% en 1999, lo que en cifras absolutas supone pasar de 1.463.206 a 1.301.677 hombres demandantes a 31 de diciembre de 1999. Caso contrario es el de las mujeres que mantienen la tónica del último quinquenio, de tal forma que del 52,6% a 31 de diciembre de 1995 han pasado a representar casi un 58% con una cifra en valores absolutos de 1.784.115 mujeres demandantes en 1999. Por tanto, las mujeres demandantes de empleo representan una cifra sensiblemente superior a la de los hombres.

Gráfico 11. Evolución de los demandantes de empleo según género. 1995-1999



Es necesario tener en cuenta que de la población total de 16 y más años en el cuarto trimestre de 1999, según datos de la Encuesta de Población Activa (32.752.000), un 47,9% (15.702.900) son hombres y un 52,1%

(17.049.100) son mujeres. De la población total, 16.603.500 son población económicamente activa, es decir, personas de 16 y más años que suministran mano de obra para la producción de bienes o servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción y de éstos, 9.935.500 son varones (59,8%) y 6.668.000 son mujeres (40,2%). Si además se considera que en 1997 del total de la población en edad de trabajar, el 38,7% eran mujeres y que en el cuarto trimestre de 1998 según la EPA suponían un 39,5%, el conjunto de los datos pone de manifiesto, por un lado el mantenimiento paulatino y progresivo de la creciente voluntad de incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y, por otro, la desigualdad aun existente entre ambos géneros a la hora, o bien de ser contratados por las empresas o bien de ser generadores de autoempleo, a pesar de las medidas económicas y políticas de empleo encaminadas a la corrección de estas discriminaciones tendentes a reforzar las situaciones de igualdad de oportunidades laborales.

Por Comunidades Autónomas todas y cada una de ellas han visto diminuir el número de demandantes respecto al año 1995. Así, aun cuando Melilla era la única que el año pasado, respecto al quinquenio, veía incrementar el número de demandantes en un porcentaje de aproximadamente un 3,4%, en el presente año también se observa una disminución, si bien una de las menores con un -5,02%. Destacan los decrementos observados en los últimos cinco años en las Autonomías de Comunidad Valenciana (-39,76%), Cataluña (-39,72%), Aragón (-35,18%), Región de Murcia (-34,52%), País Vasco (-34,48%) y La Rioja (-33,03%).

Cuadro 37. Evolución de los demandantes de empleo según Comunidades Autónomas. 1995-1999

Comunidad Autónoma	1995	1996	1997	1998	1999	Variación en el periodo
Andalucía	1.123.038	1.045.560	1.005.377	938.706	881.785	-21,49
Aragón	96.578	90.053	79.246	70.941	62.608	-35,18
Principado de Asturias	120.867	116.188	108.793	99.035	91.846	-24,02
Baleares	84.691	78.748	76.587	70.826	69.110	-18,40
Canarias	174.658	167.063	155.139	140.010	132.472	-24,16
Cantabria	47.759	45.633	42.476	37.574	34.271	-28,25
Castilla y León	227.706	213.435	204.134	183.580	169.725	-25,47
Castilla-La Mancha	157.217	152.038	144.431	126.838	119.017	-24,30
Cataluña	496.409	458.237	402.538	339.770	299.254	-39,72
C. Valenciana	443.580	402.430	356.687	305.063	267.251	-39,76
Extremadura	166.882	158.021	154.002	144.610	140.411	-15,87
Galicia	286.456	270.796	255.566	231.046	221.613	-22,64
Madrid	470.952	449.898	422.240	369.560	336.087	-28,64
Región de Murcia	93.097	85.336	74.993	66.244	60.968	-34,52
Navarra	45.034	42.923	39.539	37.410	33.953	-24,61
País Vasco	213.699	200.031	184.005	158.186	140.035	-34,48
La Rioja	20.214	18.658	16.707	15.385	13.538	-33,03
Ceuta	6.696	6.340	5.645	5.539	5.333	-20,36
Melilla	6.859	6.562	6.764	6.993	6.515	-5,02
Total	**4.282.392**	**4.007.950**	**3.734.869**	**3.347.316**	**3.085.792**	**-27,95**

Por lo que se refiere a la distribución por género en las distintas Comunidades Autónomas, en líneas generales, se mantienen las proporciones que a nivel nacional se han comentado.

Tal vez, merece la pena reseñar los datos obtenidos en Aragón, Navarra, La Rioja y Melilla en donde el porcentaje de mujeres es muy superior al de los hombres. Así en Aragón las cifras reflejan un 37,3% de hombres frente al 62,7% de mujeres, en Navarra un 37,1% de hombres y un 62,9% de mujeres, en La Rioja un 36,2% de hombres y un 63,9% de mujeres y por último el caso de Melilla donde los hombres representan un 34,1% y las mujeres un 65,9%.

Estas diferencias porcentuales en la realidad parecen ser incluso más profundas si tenemos en cuenta la distribución de la población activa por género en cada una de ellas, en el cuarto trimestre de 1999 según los

datos de la EPA, en donde las cifras prácticamente se invierten. Así, en Aragón el porcentaje de mujeres activas es de un 36,32% y los hombres un 63,67%, en Navarra los hombres representan un 61,2% y las mujeres un 38,75%, en La Rioja los hombres suponen un 64,3% y las mujeres un 35,68% y por último en Ceuta y Melilla (las estimaciones de las mismas en la EPA no se publican desagregadas porque el tamaño muestral en cada una de ellas no lo permite) la proporción de mujeres es de un 37,6% frente al 62,17% de los hombres.

Cuadro 38. Distribución por género de los demandantes de empleo según Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	Hombres	Mujeres
Andalucía	388.621	493.164
Aragón	23.322	39.286
Principado de Asturias	37.364	54.482
Baleares	27.945	41.165
Canarias	56.592	75.880
Cantabria	15.559	18.712
Castilla y León	66.354	103.371
Castilla-La Mancha	50.154	68.863
Cataluña	123.090	176.164
C. Valenciana	109.024	158.227
Extremadura	68.747	71.664
Galicia	95.701	125.912
Madrid	132.799	203.288
Región de Murcia	26.016	34.952
Navarra	12.582	21.371
País Vasco	58.277	81.758
La Rioja	4.897	8.641
Ceuta	2.411	2.922
Melilla	2.222	4.293

Si atendemos a la situación laboral de los 3.085.792 demandantes de empleo registrados en los servicios públicos de empleo, 1.472.047 se consideran incluidos dentro del concepto de no parados y 1.613.745 son parados, lo que supone en valores relativos un 47,7% y un 52,3%, respectivamente. Por lo que se refiere a su distribución por género apenas si hay diferencia en ambas situaciones laborales, de manera que un 42,84% (630.702) de los demandantes no parados son hombres y un 41,57% (670.975) de los demandantes también lo son, así como un 57,16% (841.345) de las demandantes no paradas son mujeres y de las paradas lo son el 58,43% (942.770).

En cuanto al paro registrado en el último día de cada año de la serie temporal de 1995 a 1999, la variación ha supuesto un descenso del 34,1%. Si la comparación se realiza entre el 31 de diciembre de 1998 y la misma fecha de 1999, se constata una disminución en el número de parados que porcentualmente representa un 14,6%.

En lo relativo a los datos que sobre parados proporciona la Encuesta de Población Activa en el último trimestre de 1999, la cifra asciende a 2.605.500, de los que 1.102.000 son varones (42,3%) y 1.503.500 son mujeres (57,7%). Cifras absolutas que aún cuando en apariencia difieren ampliamente con las aportadas por el registro efectuado en los servicios públicos de empleo, no son tan dispares si se atiende a las diferencias en la concepción que ambas fuentes tienen sobre el término de “parado”. Así en la EPA se consideran paradas todas aquellas personas de 16 o más años que hayan estado simultáneamente, durante la semana de referencia de la encuesta, sin trabajo, en busca de trabajo y disponibles para trabajar. También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante dicho periodo hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán en fecha posterior a la semana de referencia. Asimismo, son paradas las personas ausentes del trabajo a causa de una

Gráfico 12. Evolución de la media anual del paro registrado según género. 1995-1999

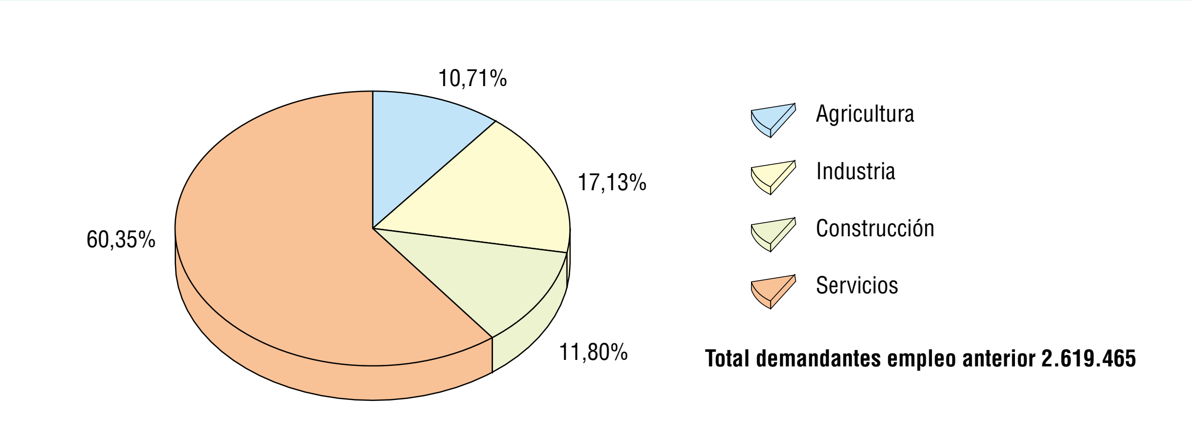
2.500.000
2.000.000
1.500.000
1.000.000
500.000
0
1995: 1.156.000 / 1.292.900 / 2.449.000
1996: 1.064.900 / 1.210.500 / 2.275.400
1997: 968.400 / 1.150.300 / 2.118.700
1998: 818.200 / 1.071.300 / 1.889.500
1999: 682.200 / 969.400 / 1.651.600
Hombres %
Mujeres %
Total

Fuente: Encuesta de Población Activa. I.N.E.

suspensión por regulación de empleo que no crean poder incorporarse a la empresa y que hayan buscado trabajo y estén disponibles para desempeñarlo. Por otro lado, si una persona satisface las condiciones de la definición de parado, se considerará como tal aunque compatibilice esta situación con otras como la de estudiante o labores del hogar. Este concepto difiere del contemplado por el Instituto Nacional de Empleo que, como ya se señaló al inicio del capítulo viene regulado por la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985, que excluye colectivos que sí considera como tales la EPA.

Respecto a la situación de actividad en la que se encuentran encuadrados los demandantes de empleo, cerca del 85% de los mismos han tenido un empleo anterior. Por sectores económicos, el 60% en el sector Servicios, un punto porcentual más alto que el alcanzado a 31 de diciembre de 1998, único sector en el que el número de demandantes ha aumentado puesto que en Industria y Construcción los porcentajes de demanda han disminuido cerca de un punto, manteniendo prácticamente los mismos niveles en el caso de la Agricultura.

Gráfico 13. Demandantes (con empleo anterior) según sectores económicos



De los demandantes con empleo anterior (2.619.465) resulta interesante detenerse a pormenorizar su distribución por sectores económicos según sean laboralmente parados o no parados.

En ambas situaciones la mayor proporción se encuentra en el sector Servicios con aproximadamente un 64% en la primera de ellas y cerca del 57% en el caso de los no parados. Por otro lado es de destacar el bajo índice de personas paradas en alta en la demanda en el sector Agrícola, con un porcentaje del 3,2% frente al 18,57% de las que no lo están. La situación se da a la inversa en el sector Industria, donde el porcentaje de demandantes parados que han tenido un empleo anterior lo son en un 20,48% frente al 13,61% que representan los no parados. Y por último, en el caso de la Construcción las diferencias se reducen a unos dos puntos porcentuales.

En cuanto a los datos que nos proporciona la EPA en el cuarto trimestre de 1999, el número de parados por sectores económicos son los siguientes: en el sector Agrícola de 194.700, 223.600 en el sector Industria, 186.800 en Construcción y 841.500 en el sector Servicios, quedando excluidos de la clasificación por sectores económicos, al ser parados que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace tres años o más, 1.104.100 personas. Si bien los valores absolutos difieren por lo ya expresado, la distribución porcentual por sectores económicos es bastante similar entre las dos fuentes de información.

Por antigüedad de la demanda, entendiendo como tal, la duración o permanencia de la inscripción como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, son los denominados –según terminología del INEM– parados de larga duración (aquellos cuya situación en desempleo es de más de doce meses) los que representan un 45,4% del total de los registros, cifra preocupante en cuanto que a medida que transcurre más tiempo en la situación de alta en la demanda, más difícil es la incorporación en un mercado de trabajo que está en permanente transformación. Sin embargo, tal y como se desprende del gráfico que aparece a continuación el 54,6% de los demandantes de empleo permanecen como tal hasta un año.

Gráfico 14. Distribución de los demandantes de empleo según tiempo de antigüedad en la demanda

Para constatar los resultados reflejados en el gráfico anterior, se han analizado aquellas ocupaciones en las que aparecen inscritos más del 1,5% de los demandantes de empleo, que representan, entre las nueve seleccionadas, el 47,21% del total de demandantes, con el fin de comprobar el tiempo de antigüedad en la demanda según ocupación. Los resultados revelan datos similares al gráfico de totales, puesto que en todas las ocupaciones, excepto en la de camarero en general, el porcentaje más elevado se registra en el tramo de más de doce meses de antigüedad en la demanda.

Cuadro 39. Tiempo de antigüedad en la demanda según ocupación

	De 0 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 9 meses	De 9 a 12 meses	Más de 12 meses	Porcentaje de demandantes por ocupación sobre el total nacional
Empleado administrativo, en general	22,5	13,9	8,9	6,9	47,8	9,22
Trabajador agrícola, excepto huerta, vivero y jardín	15,6	8,8	7,3	6,4	61,9	7,84
Peón de la industria manufacturera	31,9	15,7	9,3	6,8	36,3	7,11
Dependiente de comercio, en general	27,2	15,4	9,4	6,9	41,1	7,02
Mujer/mozo limpieza, limpiador, en general	21,2	11,9	7,9	6,4	52,7	6,98
Peón de la construcción de edificios	29,5	14,1	8,4	6,3	41,7	2,98
Camarero, en general	43,4	15,6	9,3	6,1	25,6	2,55
Albañil	31,6	14,6	8,7	6,2	38,9	1,96
Auxiliar de clínica	22,1	13,9	7,9	6,7	49,4	1,55

Por grupos de edad los demandantes siguen concentrados en los tramos de 30 a 39 años y en el de mayores de 44, representando aproximadamente ambos grupos un 55%, cerca de dos puntos porcentuales por encima de la cifra alcanzada el año anterior. Los menores de 17 años son el colectivo que menor porcentaje de demandantes tiene, con un 1,38%.

Atendiendo a su distribución por género es en el grupo de 25 a 44 años donde las mujeres superan en mayor porcentaje a los hombres, con valores que van desde el 36,04% de hombres al 63,95% de mujeres en el grupo de edad de 30 a 39 años. Son en los grupos de los menores de 24 años y los mayores de 44 donde el porcentaje de hombres demandantes de empleo supera al de las mujeres.

Gráfico 15. Demandantes de empleo por grupos de edad y género

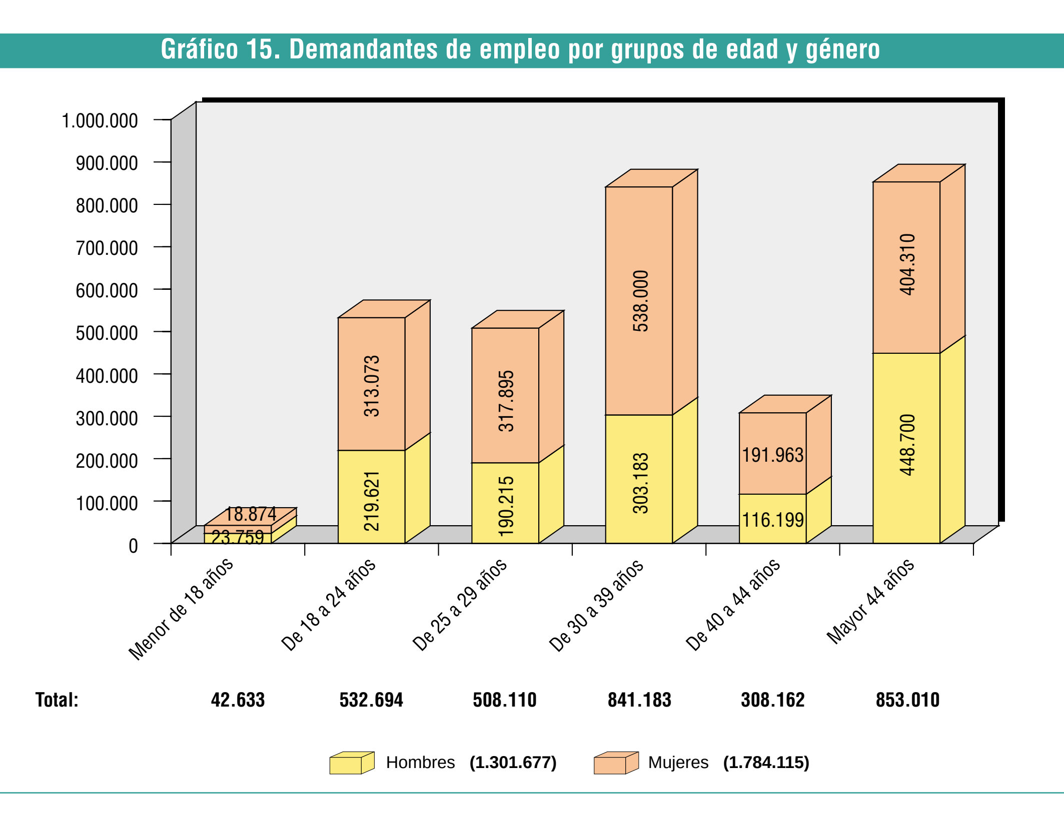


Gráfico 16. Evolución de la media anual del paro registrado en los menores y mayores de 25 años. 1995-1999

	1995	1996	1997	1998	1999
Mayor o igual 25 años	1.867.800	1.763.000	1.667.600	1.513.400	1.348.400
Menor 25 años	581.100	512.500	451.100	376.000	303.200
Total:	**2.449.000**	**2.275.400**	**2.118.700**	**1.889.500**	**1.651.600**

Fuente: Encuesta de Población Activa. I.N.E.

Por nivel académico, el 60,7% de los demandantes tienen Certificado de Escolaridad o Enseñanza General Básica. Los titulados Medios o Superiores alcanzan conjuntamente el porcentaje de casi un 10% (305.821) de los cuales un 70,62% son mujeres y un 29,37% son hombres. Salvo en el nivel de Estudios Primarios y de Certificado de Escolaridad, donde el número de hombres supera a las mujeres, en el resto de los niveles académicos las mujeres demandantes son superiores en número a los hombres.

Gráfico 17. Demandantes de empleo según nivel académico

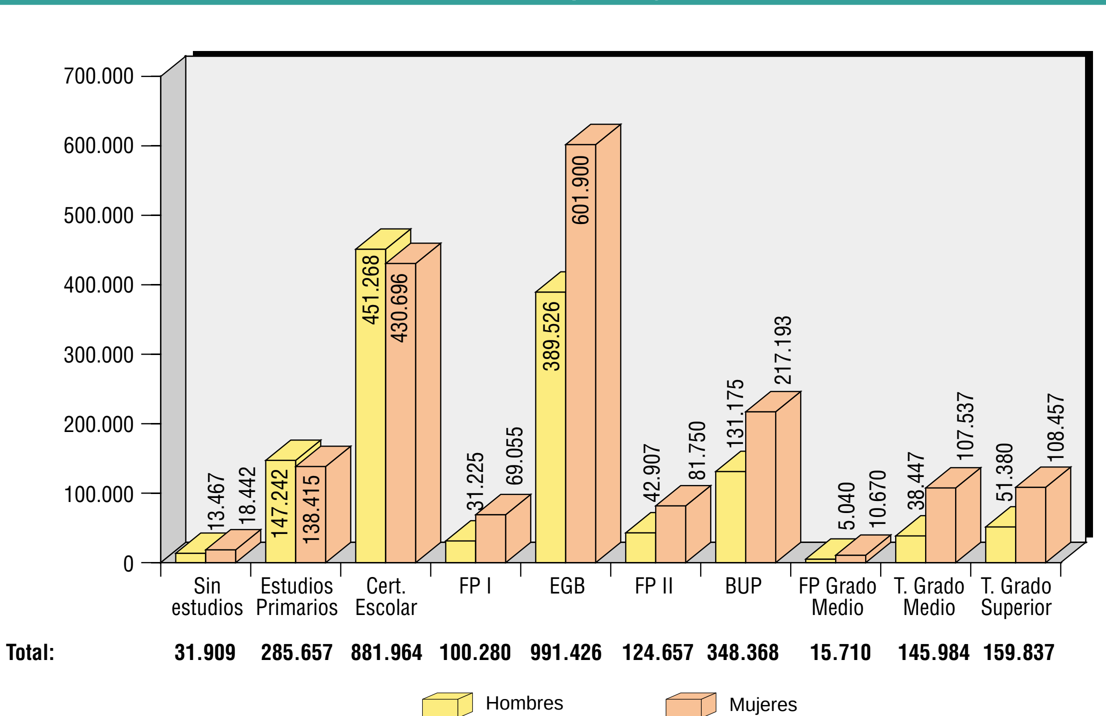
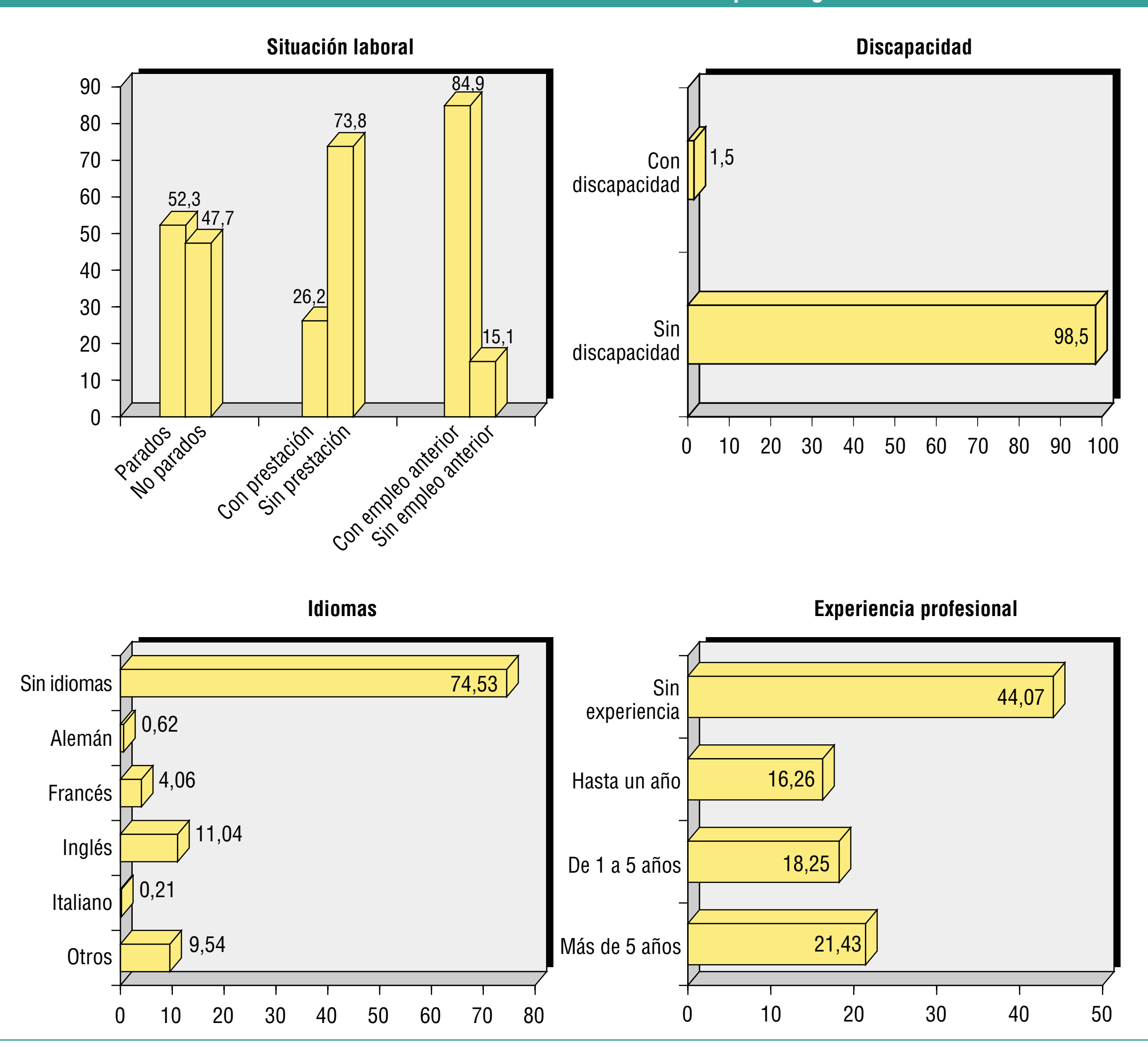


Gráfico 18. Características de los demandantes de empleo según su situación



En relación al gráfico en el que aparecen reflejados los datos de idiomas, es necesario señalar que más del 74% de los demandantes que permanecen inscritos en las Oficinas de Empleo carecen de conocimientos de una segunda lengua. Esta carencia podría ser uno de los inconvenientes para encontrar una colocación, puesto que, actualmente el sistema productivo exige, en muchas ocasiones, trabajadores cualificados y con dominio de un segundo idioma. No debe olvidarse tampoco la pertenencia de España a la Unión Europea que permite la libre circulación de trabajadores, así como el proceso de globalización de la economía en el que estamos inmersos, por lo que sería conveniente hacer frente a esta deficiencia.

Finalmente es necesario hacer un análisis de las actividades económicas en las que se encuentran inscritos los demandantes de empleo. Así, el 63,40% del total se concentran en las siguientes actividades económicas:

Otras Actividades Empresariales	11,3
Construcción	10,0
Agricultura, ganadería, caza y otras actividades	8,5
Hostelería	8,2
Comercio al por menor	7,3
Administración Pública	7,1
Actividades sanitarias	3,1
Industria de productos alimenticios y bebidas	3,0
Comercio al por mayor	2,8
Educación	2,1

Por otro lado aparecen dieciséis actividades económicas en las que el porcentaje total de demandantes no alcanza el 1% del total de la demanda que son las que a continuación se enumeran:

Extracción de crudo de petróleo y gas natural
Extracción de minerales de uranio y torio
Extracción de minerales metálicos
Extracción de minerales no metálicos
Industria del tabaco
Coquerías, refino de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares
Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos
Fabricación de equipos e instrumentos médico-quirúrgicos
Reciclaje
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua caliente
Captación, depuración y distribución de agua
Transporte marítimo
Transporte aéreo y espacial
Actividades auxiliares a la intermediación financiera
Investigación y desarrollo
Organismos extraterritoriales

Diversidad de formas de trabajo

En el mercado laboral coexisten de forma natural dos grandes modalidades de ocupación: el trabajo por cuenta ajena (o asalariado) y el empleo por cuenta propia (empleador, empresario sin asalariados, trabajador autónomo, miembro de cooperativa, ayuda familiar...).

Durante 1999 se produjo un gran crecimiento del empleo y de la ocupación, en el cual tuvo una decisiva influencia el incremento del trabajo asalariado, que creció una media del 6,7% con respecto al año anterior (aumentó en unos 680.000). Donde los asalariados crecieron de forma espectacular fue en el sector privado (un 8,2%). Por su parte, los ocupados por cuenta propia descendieron un 2,1% (-64.000 personas). Sin embargo, parte de este descenso hay que interpretarlo, más que como pérdida de empleos como trasvases entre situaciones.

Cuadro 40. Situación profesional de los ocupados (1998-1999).
(Variación sobre el año anterior en medias anuales)

Situación profesional	1998	1999	Variación 98-99	
			Miles	%
Ocupados por cuenta propia	**3.026.200**	**2.962.200**	**-64.000**	**-2,1**
Empleadores	692.300	744.100	51.800	7,5
Autónomos	1.876.200	1.794.200	-82.000	-4,4
Miembros de cooperativas	82.400	90.400	7.900	9,6
Ayudas familiares	375.300	333.500	-41.800	-11,1
Asalariados	**10.156.600**	**10.836.700**	**680.100**	**6,7**
Sector Público	2.225.100	2.254.900	29.800	1,3
Sector Privado	7.931.500	8.581.800	650.300	8,2
Otros	**22.100**	**18.700**	**-3.400**	**-15,5**
Total ocupados	**13.204.900**	**13.817.500**	**612.600**	**4,6**

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Según los datos del cuarto trimestre de 1999 de la Encuesta de Población Activa (EPA), el tramo de edad que aglutina el mayor volumen de trabajadores por cuenta propia es el que discurre entre los 40 y 49 años (concentra el 27,2% del total) y esto sucede tanto en la modalidad de "empleador" como en la de "trabajador independiente" o "miembro de cooperativas". No sucede así en el grupo de los "asalariados", donde el tramo de edad que aglutina el mayor volumen es el de los 30 a 39 años (el 28%).

Volviendo a los trabajadores por cuenta propia, el porcentaje de hombres emprendedores supera ampliamente al de mujeres (68,9% frente al 31,1%). Entre los hombres, el 70% ha terminado o estudios primarios o secundarios, casi un 8% son analfabetos o sin estudios y un 11,7% son universitarios. Entre las mujeres, los porcentajes se mantienen en cifras similares, aunque con matices (el 12,7% son universitarias y el 9,7% analfabetas y sin estudios).

En el grupo de los asalariados (11.095.800 personas) el 67,4% tienen contrato indefinido y el 32,6% restante está vinculado con un contrato de carácter temporal. Analizando por género, los hombres representan el 61,6% del total (porcentaje 8 puntos inferior al de trabajadores varones por cuenta propia), por lo que las mujeres tienen una mayor presencia en esta modalidad laboral.

En el sector público, por ejemplo, las mujeres asalariadas acortan distancias y suponen el 47,3% del total (a tan sólo 5,4 puntos de diferencia de los hombres); pero no sucede igual en el sector privado, donde las mujeres vuelven a tener una presencia baja (36,1%) con respecto a los hombres (63,9%).

Es importante destacar que, aun siendo menor el porcentaje de mujeres asalariadas, sin embargo, éstas superan a los hombres en poseer niveles superiores de estudios terminados. Baste, como ejem-

plo, que de todas las mujeres asalariadas del sector público (1.065.800) el 54,8% ha concluido sus estudios universitarios, mientras que el porcentaje de hombres titulados apenas sobrepasa el 39% del total.

Algo similar sucede en el sector privado, aunque con porcentajes más bajos: los hombres universitarios representan el 11,2% del total, mientras que las mujeres tituladas ascienden al 16,7%; del mismo modo ocurre en el nivel medio y superior de los técnicos profesionales, donde las mujeres aventajan a los hombres: representan el 18,1% frente al 16% de los hombres.

De estos resultados se puede inferir que las mujeres poseen una mejor preparación académica que los hombres, aunque ello no les redunde muchas veces en obtener un mejor empleo, más acorde con su nivel de estudios.

Cuadro 41. Ocupados por grupos de edad, según situación profesional

Situación Profesional	TOTAL	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	De 60 a 64	De 65 a 69	De 70 o más
Trabajadores por cuenta propia	**2.928.600**	**35.500**	**130.700**	**236.800**	**726.000**	**796.900**	**720.600**	**212.700**	**48.600**	**20.800**
Empleador	740.700	800	12.200	36.700	198.300	234.700	188.900	47.600	13.300	8.300
Con empresa en franquicia	17.200	500	-	400	7.000	2.200	3.900	1.400	-	1.800
Sin empresa en franquicia	723.600	300	12.200	36.300	191.300	232.500	185.000	46.200	13.300	6.500
Empresario sin asalariados o trabajo Independ.	772.000	4.300	57.400	147.200	442.600	466.700	462.000	151.000	30.100	10.600
Con empresa en franquicia	4.200	-	600	100	800	1.600	900	-	300	-
Sin empresa en franquicia	1.767.700	4.300	56.800	147.200	441.900	465.100	461.100	151.000	29.800	10.600
Miembro de cooperativa	92.000	1.000	6.200	9.100	21.900	28.700	20.800	3.600	100	500
Ayuda familiar	324.000	29.300	55.000	43.800	63.200	66.800	48.800	10.500	5.200	1.500
Asalariados	**11.095.800**	**315.500**	**1.323.900**	**1.680.700**	**3.113.500**	**2.668.300**	**1.662.500**	**285.400**	**35.400**	**10.600**
Sector público	2.252.800	16.600	79.400	186.000	716.500	725.800	430.500	83.600	12.900	1.600
Sector privado	8.843.000	298.800	1.244.600	1.494.700	2.397.100	1.942.500	1.232.000	201.700	22.500	9.100
Otra situación	**17.100**	**800**	**2.700**	**2.500**	**2.500**	**5.100**	**1.300**	**1.500**	**200**	**400**
Total	**14.041.500**	**351.800**	**1.457.400**	**1.919.900**	**3.842.100**	**3.470.200**	**2.384.500**	**499.600**	**84.200**	**31.900**

Fuente EPA. Cuarto trimestre de 1999.

Cuadro 42. Ocupados por estudios terminados, según situación profesional

Situación profesional	TOTAL	Analfabetos y sin estudios	Estudios primarios	Secundarios o medios (1)	Técnico profesionales (2)	Universitarios y otros (3)
Trabajadores por cuenta propia	**2.928.600**	**8,4**	**33,5**	**35,8**	**10,4**	**12,0**
Empleador	740.700	4,5	28,7	37,1	10,7	19,0
Empresario sin asalariados o trabajador independ.	1.772.000	9,7	36,4	32,9	10,4	10,6
Miembro de cooperativa	92.000	7,7	31,3	36,6	13,2	11,2
Ayuda familiar	324.000	9,8	29,0	48,4	8,8	4,1
Asalariados	**11.095.800**	**4,5**	**20,8**	**38,6**	**16,1**	**20,0**
Sector Público	2.252.800	2,3	11,0	26,7	13,4	46,6
Sector Privado	8.843.000	5,1	23,3	41,7	16,7	13,2
Otras situaciones	**17.100**	**10,3**	**26,9**	**37,7**	**7,3**	**17,7**
Total	**14.041.500**	**5,3**	**23,5**	**38,0**	**14,9**	**18,3**

(1) (Excepto técnico profesionales medios). Incluye el Certificado Escolar.
(2) (Grado medio o superior) FP, FPII, Módulos–ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional y de las enseñanzas de artes prácticas y diseño, enseñanza de idiomas y otros estudios reglados de igual nivel. Hasta la publicación del cuarto trimestre de 1992 se desglosan en: FP 1º grado, técnico-profesional de 1º grado, Artes aplicadas y oficios artísticos y Otras enseñanzas medias regladas.
(3) Incluye tres primeros cursos de estudios universitarios de dos ciclos que no dan lugar a título, Titulaciones equivalentes a universitarias y estudios postesecundarios no conducentes a titulaciones equivalentes a universitarias. Hasta la publicación del cuarto trimestre de 1992 estos estudios se desglosan en : Nivel anterior al superior y nivel superior.
Fuente: EPA. Cuarto trimestre de 1999.

Cuadro 43. Ocupados por situación profesional, según ocupaciones (Por cuenta propia)

OCUPACIÓN	TOTAL	Empleador		Empresario sin asalariados o trabajador independiente		Miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Asalariados			Otras situaciones
		Total	Con empresa en franquicia	Total	Con empresa en franquicia			Total	Sector Público	Sector Privado	
Dirección de las empresas y de la administración pública	1.117.600	407.000	9.000	460.200	2.400	6.900	4.400	235.400	39.000	196.400	3.700
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.619.100	62.900	900	133.300	400	6.100	2.200	1.412.700	826.400	586.200	1.800
Técnicos y profesionales de apoyo	1.273.400	27.500	300	117.100	-	6.000	9.900	1.110.800	232.800	878.000	2.200
Empleados de tipo administrativo	1.359.600	10.300	-	15.100	-	6.200	21.100	1.306.500	337.700	968.900	400
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	1.969.200	44.700	4.400	95.400	200	5.600	126.400	1.696.100	333.000	1.363.100	900
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	691.600	31.700	100	426.100	100	3.600	77.300	149.700	23.700	126.000	3.200
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2.408.400	123.400	1.500	299.000	600	28.100	23.700	1.931.800	111.600	1.820.200	2.400
Operadores de instalaciones y maquinaria montadores	1.465.800	26.900	600	187.500	500	22.000	10.500	1.218.300	55.300	1.163.000	600
Trabajadores no cualificados	2.069.100	6.200	200	38.400	100	7.400	48.500	1.966.600	225.600	1.741.000	1.900
Fuerzas Armadas	67.700	-	-	-	-	-	-	67.700	67.700	-	-
Total	**14.041.500**	**740.700**	**17.200**	**1.772.000**	**4.200**	**92.000**	**324.000**	**11.095.800**	**2.252.800**	**8.843.000**	**17.100**

Fuente: EPA Cuarto trimestre de 1999.

Una vez expuesto el panorama general de las diversas formas de trabajo existentes, vamos a centrarnos ahora, de forma más específica, en el papel dinamizador que representan para el empleo las *sociedades laborales*.

Las sociedades laborales, por su propia esencia, aportan empleo de carácter estable (el socio-trabajador posee una relación laboral indefinida) y con dicha estabilidad contribuyen a reducir la alta temporalidad de los contratos que, generalmente, se suscriben en el mercado de trabajo. Además se muestran más activas en crear empleo que otros sectores: en 1999 las sociedades laborales crearon 13.039 nuevos empleos, lo que supone un crecimiento del 21% sobre el año anterior; además, crean empleo a mayor velocidad que en el conjunto de la economía española (su participación en el empleo total creado en España fue en 1998 del 1,59% y creció en 1999 hasta el 1,86%).

Las sociedades laborales son, a su vez, un gran instrumento empresarial que va creciendo y aumentando su presencia en el conjunto de empresas existentes en nuestro país. Desempeñan, también, un papel dignificador de la persona trabajadora, pues es ella quien toma las decisiones más convenientes sobre su propia empresa y quien desarrolla su proyecto empresarial.

Según todas las previsiones para el año 2000, la favorable situación económica permitirá que siga creciendo el ritmo de creación de empresas, tanto en el sector Industria como en el de los Servicios, razón por la cual es previsible que siga incrementándose el volumen de sociedades laborales en ambos sectores, quizá con una acentuación mayor en Servicios, dada la pujanza del mismo sector en los dos últimos años (en Madrid, por ejemplo, se crearon en 1999 entre 70 y 80 sociedades al mes; en Valencia, se constituyeron 450 en el año y en Cataluña más de 1000).

En todo caso, continúa siendo objetivo prioritario de nuestra política socioeconómica "crear riqueza" y "reducir el desempleo", para hacer realidad la convergencia de España con los países más desarrollados en términos de renta y empleo. Eso requiere seguir estableciendo horizontes macroeconómicos de estabilidad, que permitan crear empresas con condiciones razonables de viabilidad, para que éstas, a su vez, puedan generar empleo.

En ese sentido, si se facilitan recursos presupuestarios para subvenciones y si se presta el apoyo necesario para que se modernicen y mejoren su competitividad, las sociedades laborales pueden ser muy útiles para que, tanto personas con empleo temporal como colectivos de desempleados pasen a una situación de mayor estabilidad, autoempleándose en sociedades de este tipo en calidad de "socios".

Cuadro 44. Sociedades laborales registradas cada año y socios de las mismas, por sector y rama de actividad (Período 1997-1999)

	SOCIEDADES			SOCIOS		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999
SECTORES						
Agrario	22	95	80	83	344	288
Industria	294	710	806	1.713	3.564	3.281
Construcción	173	610	732	707	2.195	2.587
Servicios	826	2.564	2.904	3.568	9.210	10.433
RAMAS DE ACTIVIDAD						
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	21	77	77	80	268	277
Pesca y acuicultura	1	18	3	3	76	11
Extracción y aglomeración de carbón	-	2	-	-	133	-
Extracción de petróleo, gas natural, uranio y torio	-	-	1	-	-	4
Extracción de minerales no energéticos	4	4	7	16	15	27
Industria de alimentos bebidas y tabaco	38	78	116	171	329	403
Industria textil y de la confección	30	80	75	141	483	307
Industria del cuero y del calzado	9	14	10	34	79	52
Industria de la madera y del corcho. Cestería	9	31	34	34	130	123
Industria del papel. Artes gráficas y edición	39	74	105	198	280	431
Coquerías. Refinerías tratamiento de combustibles nucleares	-	1	1	-	16	3
Industria química	3	10	16	11	37	56
Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	8	16	22	101	77	155
Fabricación de productos minerales no metálicos	15	38	35	79	171	140
Metalurgia	6	14	22	58	52	80
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria	47	109	112	286	634	494
Construcción de maquinaria y equipo mecánico	23	76	66	120	352	243
Fabricación de maquinaria de oficina equipo informático y material electrónico	6	8	6	35	33	28
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	9	15	16	50	60	54
Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y óptica y relojería	3	18	9	102	154	32
Fabricación de automóviles y remolques	6	8	4	33	29	23
Fabricación de otro material de transporte	1	4	7	3	23	29
Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras. Reciclaje	37	109	140	229	473	591
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1	1	2	12	4	6
Construcción	173	610	732	707	2.195	2.587
Venta y reparación de vehículos. Venta de combustible	79	210	240	362	776	858
Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio	118	331	324	499	1.199	1.115
Comercio al por menor. Reparaciones domésticas	168	546	661	696	1.892	2.256
Hostelería	97	390	429	363	1.367	1.463
Transporte terrestre y por tubería	47	101	120	179	368	643
Transporte marítimo y fluvial	1	2	1	5	19	4
Transporte aéreo y espacial	-	-	-	-	-	-
Actividades anexas y transportes. Agencias de viaje. Comunicaciones	14	41	39	53	148	136
Instituciones financieras y seguros	11	40	53	38	139	182
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	22	96	127	82	335	437
Actividades informáticas. Investigación y desarrollo	41	90	98	170	324	354
Otras actividades empresariales	135	406	463	674	1.474	1.648
Administración pública, Defensa y Seguridad Social Organismos extraterritoriales	1	-	-	8	-	-
Educación	33	63	83	162	227	406
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	18	95	107	122	397	377
Actividades de saneamiento público	1	4	4	3	17	12
Actividades asociativas, recreativas y culturales	18	60	67	72	231	243
Actividades diversas de servicios personales	22	89	87	80	297	295
Hogares que emplean personal doméstico	-	-	1	-	-	4
Total	**1.315**	**3.979**	**4.522**	**6.071**	**15.313**	**16.589**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico 1999.

Cuadro 45. Sociedades laborales registradas y socios de las mismas, según clase de sociedad, por Comunidad Autónoma

Comunidades Autónomas	AÑO 1999					
	Total		Sociedades limitadas		Sociedades anónimas	
	Sociedades	Socios	Sociedades	Socios	Sociedades	Socios
Andalucía	672	2.428	664	2.392	8	36
Aragón	222	777	220	769	2	8
Principado de Asturias	107	407	106	404	1	3
Baleares	51	173	50	170	1	3
Canarias	278	970	274	953	4	17
Cantabria	25	106	24	100	1	6
Castilla-La Mancha	456	1.606	451	1.575	5	31
Castilla y León	251	896	246	875	5	21
Cataluña	530	1.885	526	1.807	4	78
C. Valenciana	446	1.542	442	1.527	4	15
Extremadura	80	316	55	197	25	119
Galicia	201	750	197	733	4	17
Madrid	692	2.440	672	2.343	20	97
Región de Murcia	205	725	204	722	1	3
Navarra	104	626	92	574	12	52
País Vasco	182	868	176	688	6	180
La Rioja	19	70	16	55	3	15
Ceuta	1	4	1	4	-	-
Melilla	-	-	-	-	-	-
Total	**4.522**	**16.589**	**4.416**	**15.888**	**106**	**701**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico 1999. Elaboración propia.

Por último, dentro del mismo contexto de la llamada "economía social", junto a las sociedades laborales –de las que ya hemos expuesto sus características principales– hay que destacar también el papel fundamental (como generador de empleo) que desarrollan las *sociedades cooperativas*.

Se trata de entidades que asocian a personas que tienen intereses o necesidades socioeconómicas comunes para cuya satisfacción –y al servicio de la comunidad local– desarrollan actividades de carácter empresarial, cuyos resultados económicos se imputan a los socios cooperativistas, en función de la actividad que están desarrollando.

Los datos que se ofrecen a continuación permitirán mostrar sus modalidades, su evolución reciente y su representación autonómica.

Cuadro 46. Cooperativas constituidas (en el año de referencia) y socios de las mismas, según modalidad

		1995	1996	1997	1998	1999
Trabajo asociado	Cooperativas	2.393	2.140	1.890	1.426	1.070
	Socios	12.449	10.463	9.375	7.447	5.064
Consumidores y usuarios	Cooperativas	14	22	25	14	7
	Socios	281	887	1.229	365	107
Vivienda	Cooperativas	378	362	283	289	197
	Socios	3.053	3.416	2.081	2.556	1.300
Agrarias	Cooperativas	198	174	175	186	147
	Socios	2.607	5.596	16.008	12.640	6.749
Explotación comunitaria	Cooperativas	38	49	58	42	29
de la tierra	Socios	248	285	323	352	183
Servicios	Cooperativas	55	40	94	36	31
	Socios	1.076	768	2.019	292	508
Mar	Cooperativas	-	2	-	1	1
	Socios	-	38	-	9	7
Transportistas	Cooperativas	6	11	10	16	4
	Socios	62	120	137	112	28
Seguros		-	-	-	-	-
Sanitarias		-	-	-	-	-
Enseñanza	Cooperativas	13	8	8	7	5
	Socios	182	130	128	45	64
Crédito	Cooperativas	-	-	-	-	1
	Socios	-	-	-	-	5
2º grado y ulteriores	Cooperativas	11	6	12	19	9
	Socios	138	26	122	132	54
Total	**Cooperativas**	**3.106**	**2.814**	**2.555**	**2.036**	**1.501**
	Socios	**20.096**	**21.729**	**31.422**	**23.950**	**14.069**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Cuadro 47. Cooperativas constituidas (en el año de referencia) y socios de las mismas, según Comunidad Autónoma

Comunidades Autónomas	1995		1996		1997		1998		1999	
	Cooperativas	Socios	Cooperativas	Socios	Cooperativas	Socios	Cooperativas	Socios	Cooperativas	Socios
Andalucía	637	5.385	568	4.081	467	4.492	418	3.548	-	-
Aragón	69	596	52	842	66	514	65	543	76	382
P. de Asturias	57	520	28	299	23	158	24	482	22	141
Baleares	17	118	14	79	10	66	7	66	2	11
Canarias	98	676	87	594	72	448	43	359	27	142
Cantabria	10	65	9	52	4	35	5	51	7	40
Castilla-La Mancha	134	876	127	991	81	2.852	47	1.080	57	816
Castilla y León	150	1.220	136	3.258	148	1.129	117	877	116	1.535
Cataluña	1.071	4.121	969	4.105	897	4.686	664	2.798	510	2.072
C. Valenciana	238	1.492	262	2.183	221	12.456	148	10.374	205	5.191
Extremadura	48	554	45	569	47	511	48	459	68	628
Galicia	76	548	81	585	98	847	85	676	67	561
Madrid	177	1.259	166	1.501	164	1.290	131	948	87	677
Región de Murcia	140	896	110	751	129	745	117	696	118	687
Navarra	15	122	21	192	14	87	19	145	33	210
País Vasco	87	884	58	754	58	431	46	447	47	371
La Rioja	13	139	-	-	8	334	6	79	8	109
Ceuta y Melilla	10	56	17	213	1	10	2	24	3	15
Registro General	59	569	64	680	47	331	44	298	48	481

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Boletín de Estadísticas Laborales. Elaboración propia.

Algunas medidas de apoyo al empleo

Formación Profesional Ocupacional

Las permanentes y cada vez más dinámicas transformaciones económicas y tecnológicas operadas en los sistemas de producción de bienes y servicios, así como los cambios acaecidos en las estructuras de organización empresarial, son factores que vienen generando sustanciales modificaciones en las cualificaciones profesionales y en las competencias que las conforman, lo que pone de manifiesto la necesidad de contar con recursos humanos cualificados y permanentemente actualizados desde la perspectiva del dinamismo de los sectores productivos y la rápida evolución de las tecnologías, y así contribuir a la generación y mantenimiento del empleo.

La educación en general y la formación profesional en particular, constituyen hoy día objetivos prioritarios de cualquier país que se plantea estrategias de crecimiento, de desarrollo tecnológico y de mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos. El papel estratégico que debe atribuirse a la formación de los recursos humanos es incuestionable. La formación profesional constituye un eje fundamental tanto para el buen funcionamiento del mercado de trabajo, como para la creación de empleo, la promoción personal y profesional de los trabajadores y el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades. Es un factor esencial también para la competitividad de las empresas y la calidad de los servicios y de los productos.

El Consejo General de la Formación Profesional ha sido, desde su constitución, un marco idóneo para impulsar la formación profesional y los subsistemas que se integran en ella (Formación Inicial o Reglada, Formación Continua y Formación Ocupacional para desempleados). El Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, con una vigencia que se extiende hasta el año 2002 , en su vocación de mantener un sistema integral de formación profesional, pretende instrumentar políticas y planes, públicos y privados, buscando la adecuación de las cualificaciones profesionales facilitadas por cada subsistema con las competencias profesionales que en cada momento demande el sistema productivo.

Reconocida la importancia de la formación profesional de forma integrada, el presente capítulo se dedica exclusivamente al análisis y desarrollo de la Formación Profesional Ocupacional en el marco del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional.

La Formación Ocupacional es competencia de la Administración Laboral mientras que la ejecución de los programas o planes anuales corresponde a la Administración General o Autonómica, en virtud de las transferencias de gestión efectuadas. Hay que señalar al respecto que a lo largo de 1999 se ha producido el traspaso de competencias en materia de Formación Ocupacional en varias Comunidades Autónomas, siendo la última de ellas el Principado de Asturias con fecha de efectos para el 1 de enero de 2000. En la actualidad el Instituto Nacional de Empleo únicamente gestiona la formación programada en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en las Ciudades de Ceuta y Melilla, así como la impartida en los Centros Nacionales de Formación Ocupacional en tanto no se transfieran las competencias en materia de trabajo, empleo y formación a la totalidad de las Comunidades Autónomas.

Por ello, conforme aumenta el número de alumnos de Formación Ocupacional en las Autonomías, disminuyen éstos en el territorio gestionado por el Estado. No obstante, se ofrecen los datos de todo el año, tanto previos como posteriores a la fecha de efectos del traspaso de funciones, puesto que en algunas Comunidades la transferencia no ha coincidido con el año natural.

Con independencia de la Administración gestora –estatal o autonómica– la formación impartida se incluye en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional; así la información que aparece en este capítulo se ofrece de forma paralela reflejando la distinta procedencia de los datos, disponibles a la fecha de publicación de la “Estadística de Formación Ocupacional” elaborada por el INEM.

Cuadro 48. Alumnos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional por Comunidades Autónomas	NACIONAL	INEM	CC.AA.
Andalucía	1.187	1.187	-
Aragón	3.821	106	3.715
Principado de Asturias	11.975	11.975	-
Baleares	3.310	-	3.310
Canarias	438	438	-
Cantabria	4.666	763	3.903
Castilla-La Mancha	6.741	823	5.918
Castilla y León	14.894	4.074	10.820
Comunidad Valenciana	210	210	-
Extremadura	12.184	495	11.689
Galicia	17	17	-
Madrid	43.463	9.102	34.361
Región de Murcia	6.200	4.424	1.776
Navarra	5.710	-	5.710
País Vasco	12.836	12.836	-
La Rioja	1.241	592	649
Ceuta	800	800	-
Melilla	881	881	-
Total	**130.574**	**48.723**	**81.851**

La finalidad general de la Formación Profesional Ocupacional, como política de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes. Los objetivos fundamentales de la Formación Profesional Ocupacional a tenor de lo establecido en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional son los siguientes:

- Potenciar las políticas de formación y empleo: desarrollar su interrelación mutua mediante la orientación y cualificación de los desempleados para facilitar su inserción o reinserción laboral.
- Promover mecanismos de mutua integración y acreditación entre la Formación Profesional Ocupacional y los otros dos subsistemas de formación profesional adecuando, en su caso los contenidos.
- Dirigir la Formación Ocupacional a los colectivos que lo precisen atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades ante el mercado laboral.
- Desarrollar anualmente las Directrices para 1998 del Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo de Luxemburgo para mejorar la capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración, adoptando las medidas anticipadas al efecto.
- Potenciar las acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social y los Nuevos Yacimientos de Empleo.

Los resultados que se presentan en este capítulo están extraídos de la “Estadística de Formación Ocupacional” del cuarto trimestre de 1999, elaborada por el Instituto Nacional de Empleo, de la que se desprenden los siguientes datos: de 164.883 bajas de alumnos del Plan FIP, 135.558 lo son por finalización del curso, de los que 130.574 lo hacen con evaluación positiva. Por otra parte, de las 29.325 bajas de alumnos restantes, 15.547 son por colocación y 13.778 por otras causas.

El análisis, evidentemente, se refiere exclusivamente a los 130.574 alumnos que finalizan el curso con evaluación positiva dejando al margen el resto del alumnado, ofreciendo resultados nacionales, tanto de gestión INEM como de gestión Comunidades Autónomas y teniendo en cuenta las siguientes variables: género, grupos de edad, nivel académico, situación laboral, nivel formativo del curso, familia profesional a la que pertenece la especialidad y colectivo al que se dirige la acción formativa.

Cuadro 49. Clasificación de los alumnos según situación laboral

	NACIONAL	INEM	CC.AA.
PARADOS	126.650	46.659	79.991
Sin empleo anterior	42.435	15.483	26.952
Con empleo anterior	84.215	31.176	53.039
Perceptor prestación	24.237	9.215	15.022
No perceptor prestación	59.978	21.961	38.017
OTROS	3.924	2.064	1.860

Gráfico 19. Clasificación de los alumnos según género

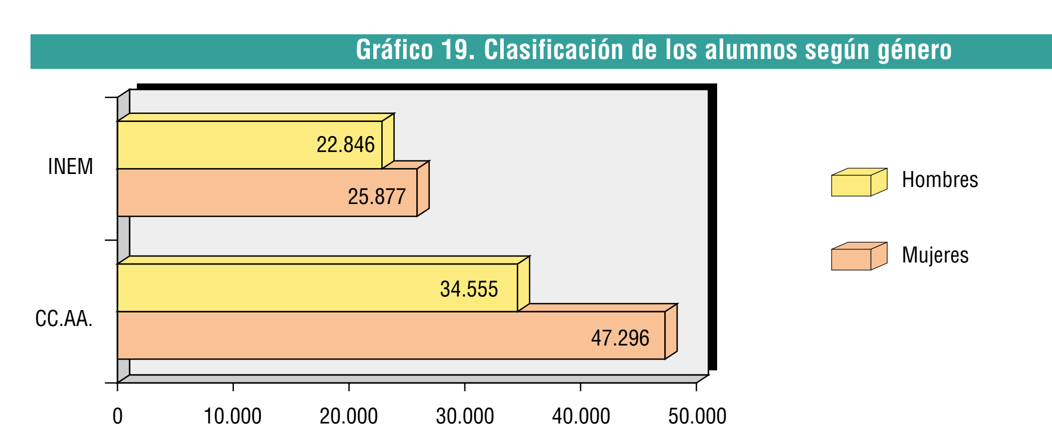
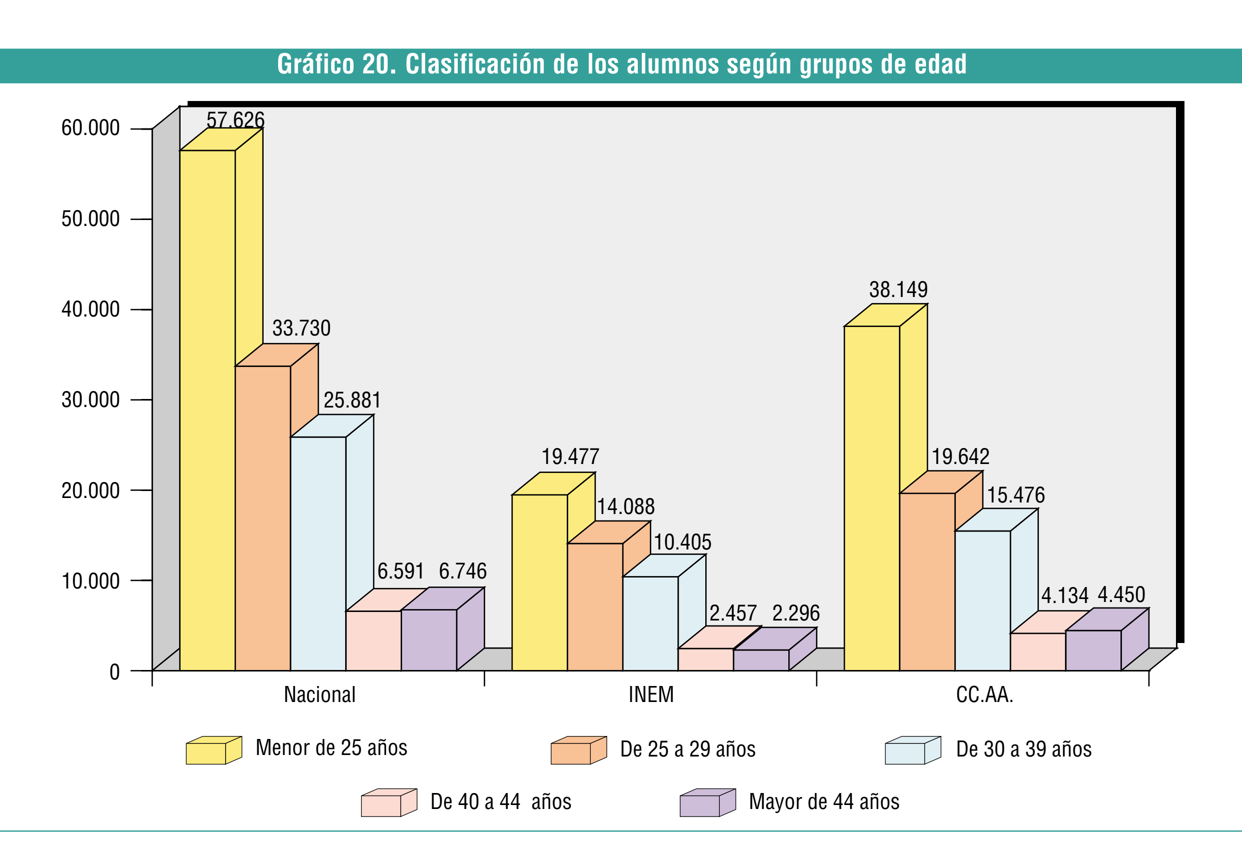


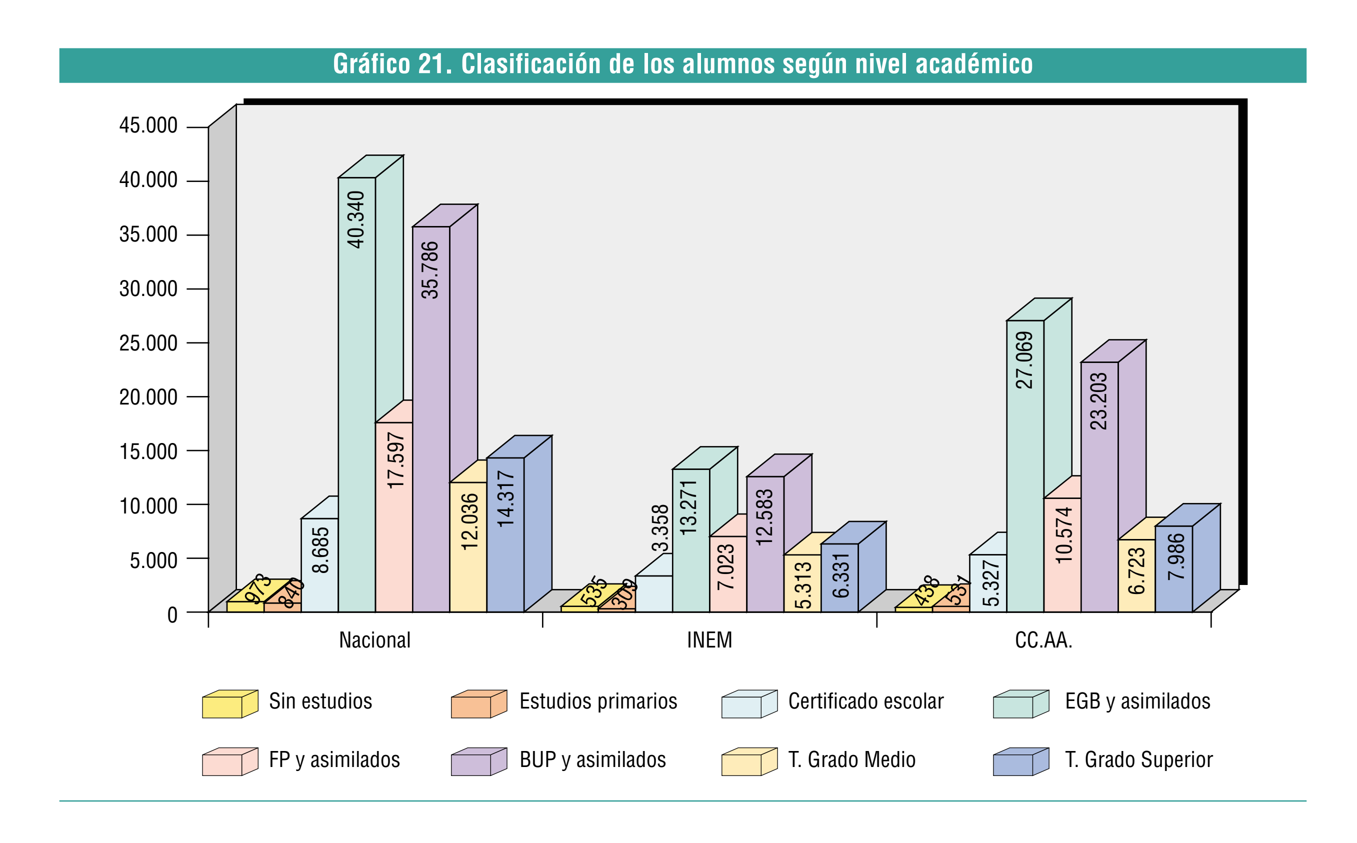
Gráfico 20. Clasificación de los alumnos según grupos de edad



Cuadro 50. Clasificación de los alumnos según nivel del curso

	NACIONAL	INEM	CC.AA.
Amplia base	37.377	16.518	20.859
Ocupación	51.904	15.888	36.016
Especialización	28.461	12.601	15.860
Adaptación a la ocupación	7.977	2.325	5.652
Certificado de profesionalidad	4.855	1.391	3.464

Gráfico 21. Clasificación de los alumnos según nivel académico



Cuadro 51. Clasificación de los alumnos según Familias Profesionales

	NACIONAL	INEM	CC.AA.
Agraria	2.027	601	1.426
Administración y oficinas	32.715	10.998	21.717
Administración pública	-	-	-
Artesanía	431	135	296
Automoción	2.704	740	1.964
Comercio	5.954	1.983	3.971
Docencia e investigación	3.081	1.832	1.249
Servicios empresas	34.489	13.494	20.995
Edificación y obras públicas	5.275	2.486	2.789
Fabricación de equipos mecánicos	2.864	1.045	1.819
Industrias agroalimentarias	1.467	554	913
Industrias gráficas	700	277	423
Información y manifestaciones artísticas	1.145	281	864
Industria pesada y construcciones metálicas	3.548	2.263	1.285
Industrias químicas	802	395	407
Industria textil, piel y cuero	1.114	238	876
Industria de la madera y el corcho	1.261	460	801
Minería y primeras transformaciones	163	49	114
Montaje e instalaciones	3.610	1.494	2.116
Mantenimiento y reparación	2.348	1.160	1.188
Industrias manufactureras diversas	60	-	60
Pesca y acuicultura	-	-	-
Producción, transformación, distribución de energía agua	181	98	83
Sanidad	5.871	1.440	4.431
Seguros y finanzas	1.416	434	982
Servicios a la comunidad y personales	5.269	1.920	3.349
Transportes y comunicaciones	6.713	2.380	4.333
Turismo y hostelería	5.366	1.966	3.400
Total	**130.574**	**48.723**	**81.851**

Cuadro 52. Clasificación de los alumnos según colectivo al que se dirige la acción formativa	NACIONAL	INEM	CC.AA.
PARADOS			
Menores de 25 años			
Corta duración	47.054	15.178	31.876
Larga duración	8.122	3.405	4.717
Mujeres (1)	334	177	157
Mayores de 25 años			
Corta duración	47.785	17.886	29.899
Larga duración	20.096	8.232	11.864
Mujeres (2)	1.473	780	693
OTROS COLECTIVOS			
Discapacitados	382	102	280
Migrantes	15	-	15
Fuerzas armadas	1.804	488	1.316
Privación libertad	401	198	203
Otros (3)	872	309	563
FORMADORES (4)	2.236	1.968	268

(1) En especialidades subrepresentadas.
(2) De larga y corta duración con cinco años de inactividad en especialidades subrepresentadas y con responsabilidades familiares.
(3) Disposición Adicional 1 del R.D. 631/1993.
(4) Docentes del Plan FIP o profesionales que puedan incorporarse para la formación o actualización técnico-pedagógica.

La información relativa a la Formación Profesional Ocupacional puede mostrarse no sólo desde el número total de alumnos formados con evaluación positiva, sino también resulta interesante desde el punto de vista del número de cursos programados en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Así, de un total de 10.885 cursos iniciados a lo largo de 1999 finalizaron 10.004, de los que 3.807 fueron gestionados por el Instituto Nacional de Empleo y 6.197 por las Comunidades Autónomas con competencias en materia de formación.

La distribución de los cursos finalizados por autonomías queda detallada en el cuadro siguiente.

Cuadro 53. Cursos finalizados en 1999 por Comunidades Autónomas	Gestión INEM	Gestión CC.AA.
Andalucía	81	-
Aragón	9	274
Principado de Asturias	945	-
Baleares	-	325
Canarias	38	-
Cantabria	54	320
Castilla-La Mancha	66	491
Castilla y León	319	839
Comunidad Valenciana	16	-
Extremadura	34	835
Galicia	1	-
Madrid	695	2.478
Región de Murcia	355	137
Navarra	-	448
País Vasco	1.008	-
La Rioja	41	50
Ceuta	72	-
Melilla	73	-

Los datos de los cursos programados de acuerdo al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, además de su distribución por Comunidades Autónomas, pueden analizarse en función de distintas variables:

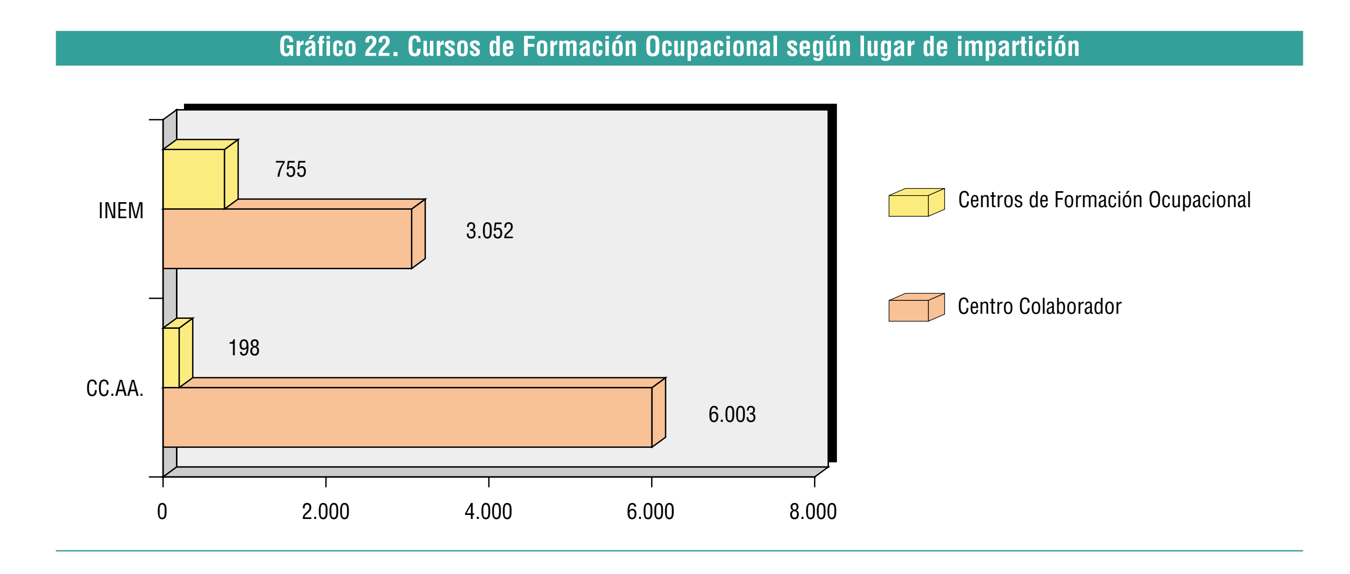
1. **Por familias profesionales,** es decir, agrupando las especialidades formativas afines.

Cuadro 54. Cursos de Formación Ocupacional según Familias Profesionales

	NACIONAL	INEM	CC.AA.
Agraria	171	56	115
Administración y oficinas	2.388	788	1.600
Artesanía	36	12	24
Automoción	224	74	150
Comercio	459	152	307
Docencia e investigación	226	137	89
Servicios empresas	2.517	972	1.545
Edificación y obras públicas	497	240	257
Fabricación de equipos mecánicos	239	104	135
Industrias agroalimentarias	123	46	77
Industrias gráficas	56	20	36
Información y manifestaciones artísticas	89	23	66
Industria pesada y construcciones metálicas	311	199	112
Industrias químicas	59	31	28
Industria textil piel y cuero	88	19	69
Industria de la madera y el corcho	120	47	73
Minería y primeras transformaciones	17	7	10
Montaje e instalaciones	320	140	180
Mantenimiento y reparación	207	108	99
Industrias manufactureras diversas	4	-	4
Producción, transformación, distribución energía, agua	14	8	6
Sanidad	406	101	305
Seguros y finanzas	113	34	79
Servicios a la comunidad y personales	371	134	237
Transportes y comunicaciones	503	187	316
Turismo y hostelería	446	168	278

2. **Por lugar de impartición,** por tanto, lugar físico donde se desarrollan los cursos. Las opciones posibles pueden ser: según Centro de Formación Ocupacional –centro propio destinado a la formación con estructura directiva y personal propio– o según Centro Colaborador –centros de formación homologados–.

Gráfico 22. Cursos de Formación Ocupacional según lugar de impartición



3. **Por vía de programación,** incluyendo las distintas vías o modalidades de programación y ejecución que constituyen los sistemas operativos de funcionamiento que se utilizan habitualmente. Se consideran las siguientes:

   - **Cursos directos**: son cursos programados anualmente para realizar con medios propios, tanto materiales como humanos. Aquí se incluyen los realizados por vía extraordinaria, cuyo procedimiento de aplicación es especial, en razón de su carácter de reconocida necesidad y urgencia.

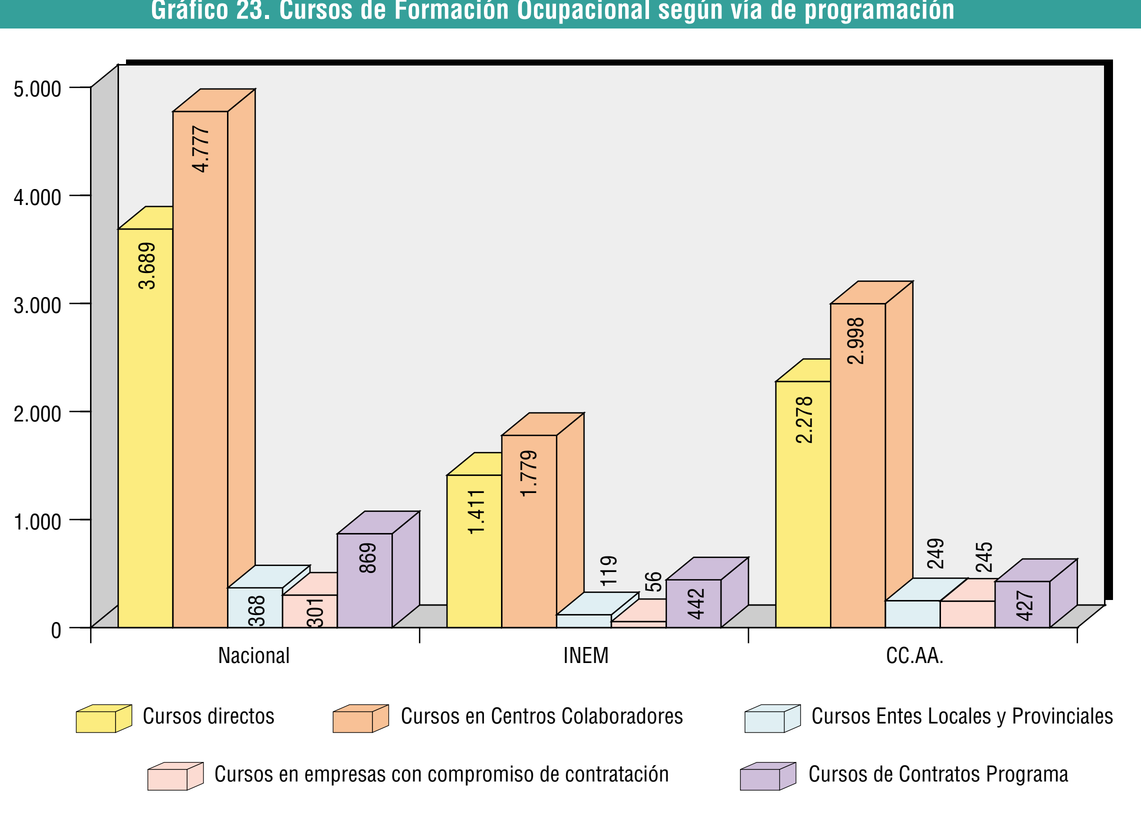
   - **Cursos de Centros Colaboradores:** son cursos impartidos por instituciones u organizaciones públicas o privadas homologadas como Centros Colaboradores.

   - **Cursos en Entes Locales y Provinciales:** son cursos dirigidos a trabajadores del medio rural y que se realizan en conexión con los Ayuntamientos y otras entidades públicas, que son homologados como Centros Colaboradores.

   - **Cursos en empresas con compromiso de contratación:** son cursos impartidos en empresas u organizaciones empresariales que suscriben un Convenio de colaboración, incorporando un compromiso de contratación por las propias empresas de al menos el 60% de los alumnos formados.

   - **Cursos de Contratos Programa**: son cursos impartidos por organizaciones empresariales o sindicales, organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal y organizaciones representativas de la economía social que tienen suscrito un contrato-programa.

Gráfico 23. Cursos de Formación Ocupacional según vía de programación



4. **Por nivel del curso,** es decir, se trata de definir el objetivo del curso en el sentido de conocer el grado de conocimiento o destrezas adquiridas por el alumno en el proceso formativo. La clasificación es la siguiente:

   - **Amplia base**: son cursos orientados preferentemente a jóvenes para proporcionarles conocimientos y destrezas previas de profesiones que faciliten su inserción en el mercado de trabajo, pero sin una cualificación concreta para una ocupación.

   - **Ocupación**: son cursos orientados a personas sin cualificación, para proporcionarles conocimientos y destrezas suficientes para el desempeño de una ocupación.

   - **Especialización**: se trata de cursos orientados a trabajadores cualificados que necesitan formarse en una nueva profesión, ocupación u oficio.

   - **Adaptación a la ocupación**: los cursos de perfeccionamiento se orientan a la actualización y mejora de conocimientos profesionales de trabajadores cualificados, posibilitando su promoción a niveles superiores.

   - **Certificación de profesionalidad**: son cursos correspondientes a ocupaciones para los que se han establecido certificados de profesionalidad mediante Real Decreto.

Cuadro 55. Cursos de Formación Ocupacional según nivel formativo

	NACIONAL	INEM	CC.AA.
Amplia base	2.906	1.341	1.565
Ocupación	3.973	1.242	2.731
Especialización	2.145	952	1.193
Adaptación a la ocupación	585	167	418
Certificado de profesionalidad	395	105	290

5. **Por duración en horas,** estableciendo una tabla de duración de los cursos con siete tramos diferentes, en la que se observa que los más numerosos se sitúan en los tramos intermedios, de 200 a 599 horas, en función de las necesidades formativas, tanto teóricas como prácticas, de la especialidad a impartir.

Cuadro 56. Cursos de Formación Ocupacional según duración

	NACIONAL	INEM	CC.AA.
Menos de 100 horas	369	206	163
De 100 a 199 horas	825	333	492
De 200 a 299 horas	2.627	843	1.784
De 300 a 399 horas	3.360	1.074	2.286
De 400 a 599 horas	2.053	742	1.311
De 600 a 799 horas	482	363	119
Más de 799 horas	288	246	42

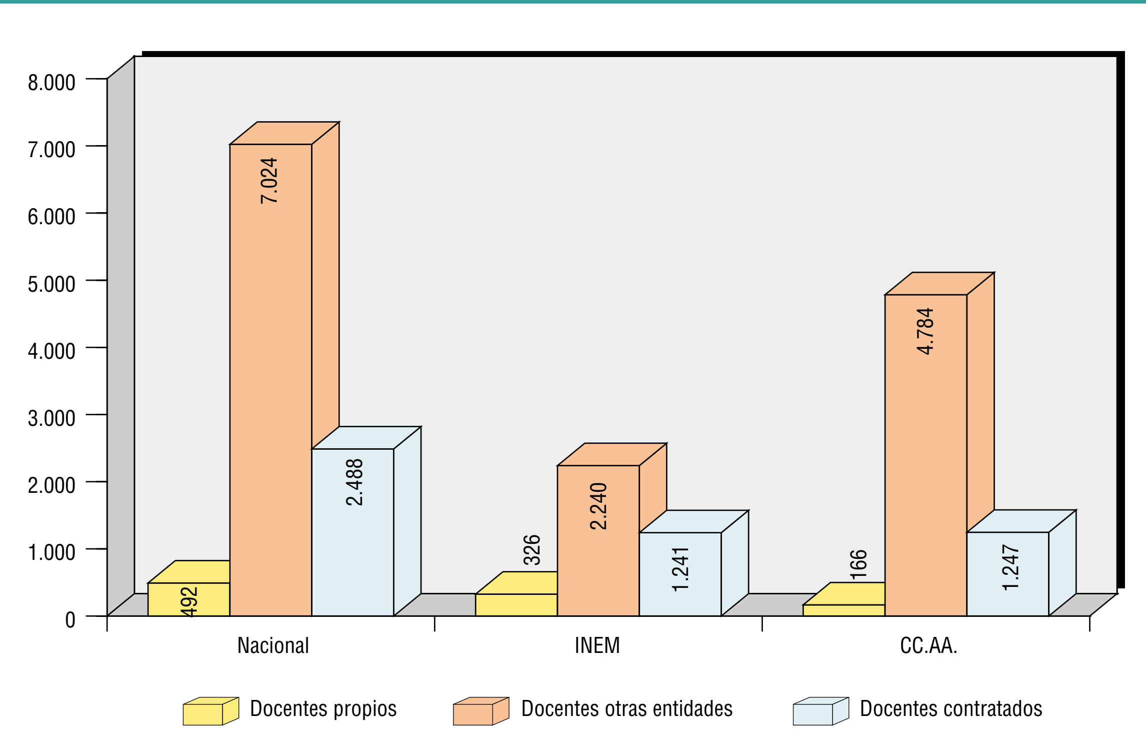
6. **Por tipo de docente.** El personal docente que imparte los cursos se clasifica en las siguientes categorías:

- **Docentes propios**: son funcionarios de la propia Administración gestora del curso.

- **Docentes de otras entidades**: Personal dependiente de otras entidades que imparten cursos (Centros Colaboradores, etc.).

- **Docentes contratados**: Personal no funcionario contratado por la Administración gestora del curso.

Gráfico 24. Cursos de Formación Ocupacional según tipo de docente



Formación Ocupacional No Gestionada

En esta segunda parte del capítulo dedicado a la Formación se proporciona la información sobre la oferta de Formación Ocupacional no gestionada, ni subvencionada o impartida a través de los medios propios del INEM, ni de las Comunidades Autónomas que han asumido las competencias de gestión de Formación Ocupacional que originariamente correspondían a la Administración del Estado, ni de los Centros Colaboradores, sino que viene siendo impartida por diferentes organismos, instituciones, asociaciones, colegios profesionales y demás entes de carácter público o privado.

Esta formación, de la que a continuación se ofrecen los datos más destacados, debe entenderse como preparación, especialización o cualificación para el desarrollo de una ocupación y correspondiente a cualquier nivel formativo, estando dirigida a la población activa en general, tanto en situación laboral de parados como de ocupados.

Los datos se ofrecen desde distintos puntos de vista. Se establece una distribución porcentual de los alumnos por provincia, una clasificación en función del centro que imparte la formación así como por Familias Profesionales y por tipo de curso. También se incluyen datos de los cursos según el nivel académico de los alumnos al acceder a los mismos.

Cuadro 57. Distribución por provincias de los alumnos de Formación Ocupacional

Provincia	Porcentaje
Álava	2,95
Albacete	2,66
Alicante	1,57
Asturias	0,11
Ávila	0,79
Badajoz	0,45
Burgos	3,09
Cáceres	1,46
Cádiz	4,91
Cantabria	4,81
Castellón de la Plana	1,68
Ciudad Real	2,45
Coruña, A	0,66
Cuenca	1,88
Girona	1,29
Guipúzcoa	3,69
Huelva	0,29
Illes Balears	5,43
Jaén	0,50
León	1,43
Lugo	4,15
Lleida	1,03
Madrid	23,99
Navarra	4,87
Palencia	0,86
Pontevedra	1,43
Rioja, La	0,16
Salamanca	0,87
Segovia	2,01
Sevilla	0,01
Soria	0,89
Tarragona	1,69
Toledo	1,73
Valencia	7,46
Vizcaya	6,45
Zamora	0,27

Cuadro 58. Distribución de los alumnos formados según centro que imparte la formación	
Ministerios	0,30
Institutos nacionales	0,21
Institutos sociales	0,39
Cruz Roja	2,43
Hospitales	0,13
Ayuntamientos	10,26
Mancomunidades	1,44
Diputaciones provinciales	0,36
Cámaras Oficiales de Comercio	5,53
Centros de promoción y desarrollo	0,30
Escuelas de capacitación profesional	3,16
Colegios oficiales	1,69
Universidades públicas	6,62
Universidades privadas	1,09
Centros especiales de empleo	0,25
Comunidad Autónoma	5,85
INSERSO	0,12
Fundaciones laborales	0,40
Otras asociaciones y fundaciones	9,03
Ifes/UGT	5,32
Cooperativas	0,49
CCOO/Forem	4,54
CGT	0,20
CSIF	0,26
Instituto tecnológico	1,24
Empresas públicas	0,36
Empresas privadas	29,50
Autoescuelas	0,24
Entidades religiosas	0,47
Asociaciones empresariales	6,63
Confederaciones de asociados	0,62
Asociaciones profesionales	0,55

Cuadro 59. Distribución de los cursos según nivel académico del curso	
Sin estudios	40,7
Estudios primarios	1,7
Certificado de escolaridad	7,6
F P I	4,1
EGB/bachiller elemental	16,7
F P II	9,3
BUP/COU/bachiller superior	7,9
F P Grado Medio	0,9
Titulación Grado medio	5,5
Titulación Grado superior	5,6

Cuadro 60. Distribución de los cursos por Familias Profesionales

Familia	Porcentaje
Agraria	6,4
Administración y oficinas	4,7
Administraciones públicas	0,4
Artesanía	3,2
Automoción	2,9
Comercio	4,8
Docencia e investigación	1,5
Servicios a las empresas	9,9
Edificación y obras públicas	9,2
Fabricación de equipos electromecánicos	4,0
Industrias Agroalimentarias	3,3
Industrias Gráficas	2,3
Información y manifestaciones artísticas	2,7
Industria pesada y construcciones metálicas	5,1
Industrias químicas	1,4
Industrias textiles, de la piel y el cuero	2,7
Industrias de la madera y el corcho	3,7
Minería y primeras transformaciones	0,4
Montaje e instalación	5,5
Mantenimiento y reparación	4,1
Industrias manufactureras diversas	0,5
Pesca y acuicultura	0,3
Prod., transformación y distrib. de energía y agua	1,7
Sanidad	3,6
Seguros y finanzas	1,5
Servicios a la comunidad y personales	6,3
Transporte y comunicaciones	2,7
Turismo y hostelería	5,4

Cuadro 61. Distribución de los alumnos según Familias Profesionales

Familia	Porcentaje
Agraria	2,77
Administración y oficinas	14,64
Administraciones públicas	0,38
Artesanía	0,98
Automoción	1,33
Comercio	5,73
Docencia e investigación	2,58
Servicios a las empresas	31,50
Edificación y obras públicas	3,57
Fabricación de equipos electromecánicos	1,69
Industrias agroalimentarias	1,15
Industrias gráficas	0,68
Información y manifestaciones artísticas	1,20
Industria pesada y construcciones metálicas	2,32
Industrias químicas	0,69
Industrias textiles, de la piel y el cuero	0,91
Industrias de la madera y el corcho	1,11
Minería y primeras transformaciones	0,06
Montaje e instalación	2,60
Mantenimiento y reparación	1,44
Industrias manufactureras diversas	0,05
Pesca y acuicultura	0,14
Prod., transformación y distrib. de energía y agua	0,35
Sanidad	6,48
Seguros y finanzas	0,99
Servicios a la comunidad y personales	8,25
Transporte y comunicaciones	1,47
Turismo y hostelería	4,11

Cuadro 62. Distribución de los alumnos por Tipo de curso según Familias Profesionales

Familia	Iniciación	Cualificación	Perfeccionamiento	Reconversión
Agraria	46,41	37,89	15,70	—
Administración y oficinas	28,73	39,16	31,37	0,74
Artesania	14,34	59,58	1,00	—
Automoción	24,15	34,94	40,91	—
Comercio	20,53	46,82	30,64	2,02
Docencia e investigación	51,20	16,93	31,28	0,59
Servicios a las empresas	21,82	46,37	29,30	2,50
Edificación y obras públicas	31,66	46,83	21,01	0,49
Fabricación de equipos electromecánicos	15,50	34,55	48,19	1,76
Industrias agroalimentarias	53,20	39,11	7,69	—
Industrias gráficas	19,15	68,02	12,82	—
Información y manifestaciones artísticas	48,81	28,12	23,07	—
Industria pesada y construcciones metálicas	25,44	39,96	34,12	0,47
Industrias químicas	29,70	42,77	25,80	1,73
Industrias textiles, de la piel y el cuero	49,59	46,10	3,57	0,74
Industrias de la madera y el corcho	47,85	40,66	11,49	—
Montaje e instalación	17,48	38,25	43,55	0,72
Mantenimiento y reparación	28,54	37,35	34,11	—
Industrias manufactureras diversas	33,70	16,30	34,78	15,22
Prod., transformación y distrib. de energía y agua	4,54	68,06	27,40	—
Sanidad	17,68	36,67	45,50	0,14
Seguros y finanzas	18,91	49,25	30,15	1,69
Servicios a la comunidad y personales	28,38	48,29	23,11	0,22
Transporte y comunicaciones	18,37	51,49	28,05	2,08
Turismo y hostelería	32,23	47,49	19,82	0,46

Impacto de Políticas Activas en Universitarios

En el capítulo de formación se ha creído conveniente, por su importancia, introducir una breve referencia a las prácticas y/o formación que, dentro del colectivo de jóvenes, recibe el grupo de universitarios, que comparte alguno de los problemas con el resto del colectivo pero que dispone de otras potencialidades de las que carecen los demás.

Su especial preparación les permite, a priori, tener más opciones a la hora de insertarse en el mercado de trabajo, sin embargo también corren un alto riesgo de padecer subempleo y de obsolescencia si no se incorporan a puestos adecuados a sus cualificaciones en un tiempo razonablemente corto. Como el resto de los jóvenes, cuando pretenden acceder a un puesto de trabajo, se suelen encontrar inmersos en el círculo vicioso de no ser contratados por falta de experiencia, y no pueden conseguir experiencia porque no se les contrata.

A esta situación se une la rápida evolución de los contenidos ocupacionales lo que hace muy difícil que se comtemplen en toda su diversidad y extensión en los curricula académicos por lo que, con mucha frecuencia, han de completar los procesos formativos universitarios con otras acciones más directamente vinculadas al mercado de trabajo.

Para atajar estos dos problemas, que no son nuevos, se han impulsado la formación ocupacional y las prácticas no laborales, cuya eficacia se ha pretendido detectar en el documento del Observatorio Ocupacional "Impacto de las Políticas Activas en Universitarios", publicado en febrero de 2000, del que a continuación se exponen los datos más relevantes. La información de los gráficos y cuadros que se ofrecen son producto de un sondeo efectuado, por lo que la fuente es de elaboración propia.

✓ Descripción de los programas de prácticas

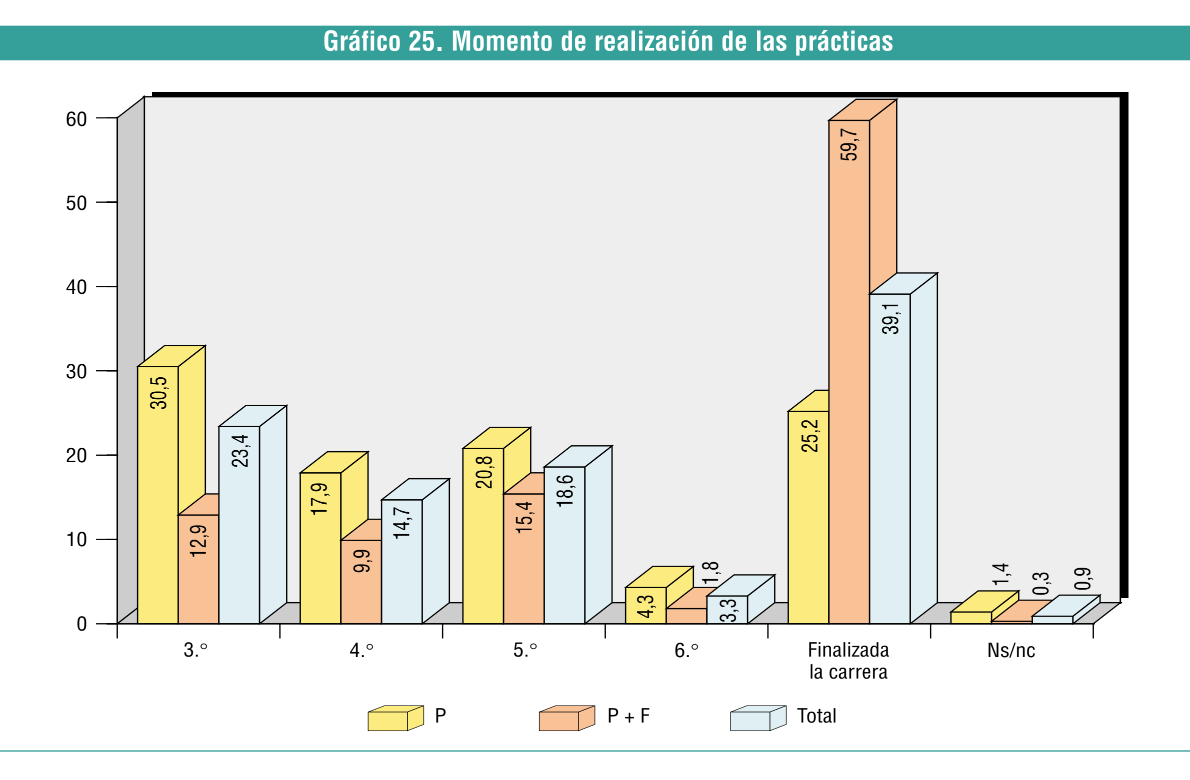
A continuación se van a caracterizar **los programas de prácticas** tanto del grupo de encuestados que hizo solamente prácticas (P) así como del grupo que ha realizado prácticas y formación (P+F), aunque no solapadas en el tiempo. Se hará referencia al conjunto de las prácticas separando en algunos casos los dos grupos cuando se observen diferencias significativas.

En general los alumnos realizan sus prácticas durante la carrera en un 60% de los casos, y una vez finalizada la misma en un 39,1%. Sin embargo, si diferenciamos los grupos, es decir, si tomamos por un lado el colectivo que realiza solamente prácticas y por otro el colectivo que realiza prácticas y formación, observamos que hay una diferencia considerable a la hora de elegir el momento para la realización de las prácticas. De los que realizan prácticas y formación, un 59,7% elige el período postuniversitario, frente al 25,2% del grupo de prácticas, en el que las prácticas mayoritariamente se realizan durante la carrera (73,5%).

En cuanto al organismo gestor de las prácticas, la propia universidad es el más común para los dos grupos siendo mayor en el caso de prácticas con un 60,8% frente al 42,5% del grupo de prácticas y formación, donde aumentan considerablemente con respecto al grupo de prácticas; los programas gestionados por empresas privadas (5,3%) y organizaciones empresariales (5,1%) y otras entidades (10,4%). Del total de las prácticas gestionadas por la propia universidad, es el centro o facultad el que gestiona el mayor número de programas en más de un 58% de los casos para ambos grupos.

En relación con las empresas en las que se realizan las prácticas, los encuestados señalan que destacan aquellas que pertenecen a los sectores de actividad económica, fundamentalmente de Intermediación Financiera, Actividades Inmobiliarias y de Alquiler y Servicios Empresariales, Servicios de Consultoría y Asesoramiento y Educación.

Gráfico 25. Momento de realización de las prácticas

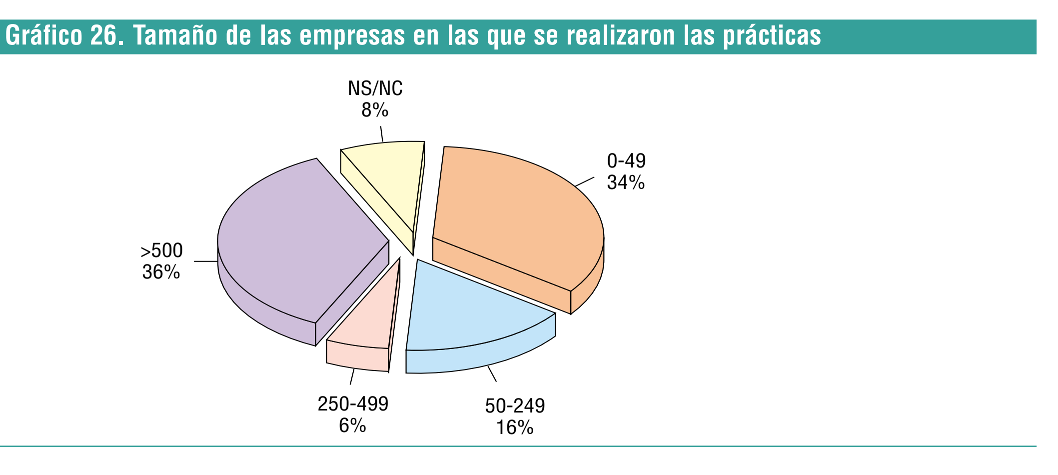


Cuadro 63. Sistema de gestión de las prácticas

Organismo	Prácticas	Prácticas+Formación	Total
Propia universidad	60,8	42,5	53,5
Fundaciones Universidad-Empresa	20,6	20,5	20,6
Empresa Privada	2,6	5,3	3,7
Organizaciones empresariales	1,0	5,1	2,6
Uno mismo	4,3	5,3	4,7
Otra universidad	1,5	1,5	1,5
Administración Pública	2,3	4,4	3,1
Otras	4,4	10,4	6,8
NS/NC	2,6	5,1	3,6

En cuanto al tamaño de las empresas en las que se realizaron las prácticas, en un porcentaje similar transcurrieron en empresas de más de 500 empleados y en las de menos de 50 empleados, con un 36% y un 34% respectivamente. En un 82,4% de los casos en las de nacionalidad española, y en un 62,5% en empresas privadas. Con respecto al ámbito de actuación, destaca ligeramente del resto, ya que se hallan en una proporción similar, aquellas de ámbito de actuación internacional, con un 34,4%.

Gráfico 26. Tamaño de las empresas en las que se realizaron las prácticas



✓ Descripción de los programas de formación orientados a la inserción laboral

A continuación se procederá a realizar la descripción de los programas de formación en general, diferenciando como en el caso de las prácticas, en aquellos puntos en los que se observen diferencias significativas entre el grupo de formación (F) y el grupo de formación y prácticas (P+F) que han desarrollado ambos tipos de programas no simultaneados en el tiempo.

En cuanto a los organismos que gestionaron las prácticas, tal y como se observa en las tablas adjuntas, destaca para ambos grupos, los cursos de formación gestionados por la Administración Pública, sobre todo en el caso del grupo de formación con un 40,1% del total frente al 29,1% del grupo de prácticas y formación. Esto se debe a que gran parte de la formación realizada por los encuestados se trata de formación ocupacional, normalmente organizada por las **Administraciones Públicas**. En segundo lugar destaca **la propia universidad**, con un porcentaje alrededor del 30% en ambos casos. Sin embargo, cuando se trata de la impartición de los cursos, es la propia universidad, seguido de las empresas privadas, las que cuentan con mayor peso.

Cuadro 64. Gestores de los cursos de formación

Organismo	Prácticas	Prácticas+Formación	Total
Propia universidad	30	31,9	30,8
Fundaciones Universidad-Empresa	8,4	11,6	9,9
Empresa privada	6,7	8,4	7,5
Organizaciones empresariales	4,7	6,3	5,5
Uno mismo	0,2	0	0,1
Otra universidad	3,7	4,1	3,8
Administración Pública	40,1	29,1	35,0
Otras	5,2	7,3	6,2
NS/NC	1,1	1,3	1,2

Cuadro 65. Entidades que impartieron los cursos de formación

Organismo	Prácticas	Prácticas+Formación	Total
Propia universidad	31,5	34,2	32,7
Fundación Universidad-Empresa	5,4	7,6	6,4
Empresa privada	17,2	13,2	15,4
Organizaciones empresariales	7,8	7,3	7,6
Otra universidad	5,4	6,8	6,1
Administración Pública	19,1	15,7	17,6
Otras	10,1	10,9	10,5
NS/NC	3,2	4,3	3,7

De todo lo anteriormente expuesto se puede resumir que:

- **Las prácticas de durante la carrera son las más comunes para el grupo que ha realizado solamente prácticas**. En cambio, para aquellos que realizan además formación, el momento más usual para la realización de sus prácticas es una vez finalizada la carrera.

- En general, **la universidad** donde el alumno realiza sus estudios, es **el principal organismo gestor de las prácticas**, aunque en menor medida para el grupo de “prácticas y formación” que para el grupo de “prácticas”.

- Es **escaso el porcentaje de los estudiantes que realizan sus prácticas en el extranjero,** siendo ligeramente superior en el caso del grupo de “prácticas y formación”, quienes, tal y como se ha indicado ante-

riormente, realizan sus prácticas en un mayor porcentaje al finalizar la carrera. Esto tendría su explicación en que, aquellos que hacen las prácticas una vez titulados, ya no están ligados a la universidad en la que cursaron sus estudios como lo están los estudiantes, que deben continuar con el plan de estudios previsto.

- **Un porcentaje elevado** de los encuestados que realizaron programas **de prácticas** (48%) **no contó con el apoyo de ningún tipo de tutoría.**

- **El perfil tipo de la empresa** en la que realizaron sus prácticas los encuestados es el de **pequeña empresa de menos de 50 empleados o gran empresa de más de 500 empleados, privada y de nacionalidad española.**

- Más de la mitad de los que hicieron prácticas encontraron su primer empleo en empresas de sector de actividad diferente a la empresa en la que las realizaron.

- En cuanto a los programas de formación cabe subrayar la **importancia de la Administración Pública como entidad gestora** de cursos de formación, seguida de la Universidad donde los titulados realizaron sus estudios.

- El aspecto peor valorado de los cursos de formación es la relación de los mismos con el primer empleo.

✓ Inserción laboral de los diferentes grupos

La inserción laboral de los diferentes grupos se va a analizar atendiendo a diferentes aspectos de la misma. Para cada uno de los grupos se analiza el grado de inserción laboral, el tiempo medio transcurrido hasta encontrar el primer empleo, la duración del mismo y la calidad del primer empleo, en función de diversas variables seleccionadas para este fin.

1. Grupo Control

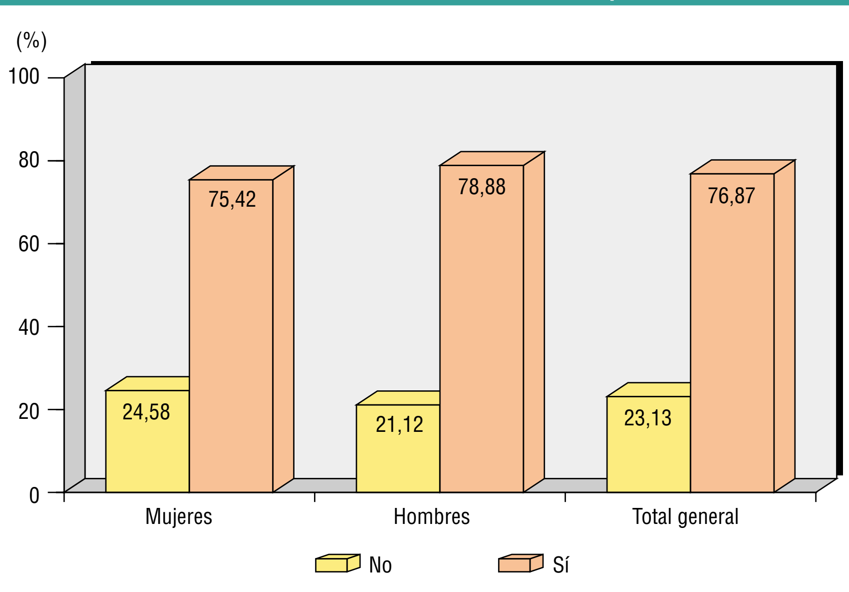
Para llevar a cabo un estudio exhaustivo de la repercusión que representa en los titulados universitarios los programas de prácticas, de formación y de prácticas + formación, es necesario compararlos con otro grupo al que hemos denominado el Grupo Control, en el que se han incluido los titulados que no han realizado ningún tipo de programa para comprobar la incidencia que las prácticas o la formación tienen a la hora de insertarse en el mercado de trabajo. Los resultados quedan reflejados en los cuadros que se acompañan a continuación.

El **grado de inserción** para el Grupo Control está muy próximo al 77%. Mientras los hombres se insertan en casi un 79% de los casos, las mujeres no llegan al 76%.

Cuadro 66. Inserción por rama de enseñanza. Grupo Control

Rama Enseñanza	% Inserción
CC. Experimentales y de la Salud	56,5
CC. Sociales y Jurídicas	81,0
Enseñanzas Técnicas	93,4
Humanidades	57,1

Gráfico 27. Grado de inserción laboral. Grupo Control



La variable tiempo transcurrido, tiene en cuenta el número de meses que tardan los diferentes grupos en encontrar su primer empleo desde la última acción realizada. Para medir el tiempo transcurrido, se considera, en el Grupo Control, desde el fin de los estudios universitarios, en el caso de los grupos de "Prácticas" o "Formación" desde el fin del programa, si éste se ha desarrollado al finalizar los estudios y, por último, el grupo de "Prácticas y formación" se toma como fecha, el fin del último programa realizado, ya sea de prácticas o formación. En todos los grupos, con objeto de depurar al máximo el comportamiento de los mismos, se han excluido aquellos individuos insertados en el mercado laboral con anterioridad a la fecha de fin de estudios, de inicio de prácticas o de formación.

El grupo de titulados que no ha participado en programas de prácticas ni formación tarda algo más de ocho meses en encontrar empleo. En este caso, el colectivo masculino toma valores más negativos, lo que tiene sentido, si tenemos en cuenta que no todos los varones están exentos o han realizado el servicio militar o la prestación social al finalizar los estudios.

Grafico 28. Tiempo transcurrido en encontrar el primer empleo. Grupo Control

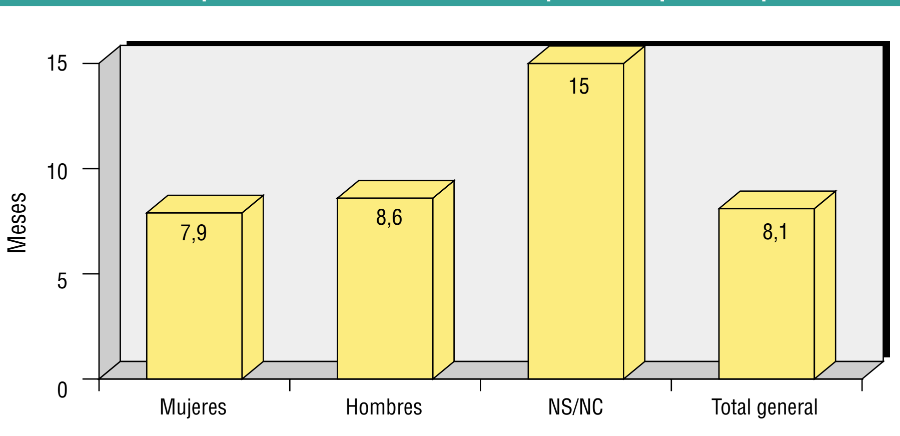




Gráfico 29. Duración del primer empleo. Grupo Control

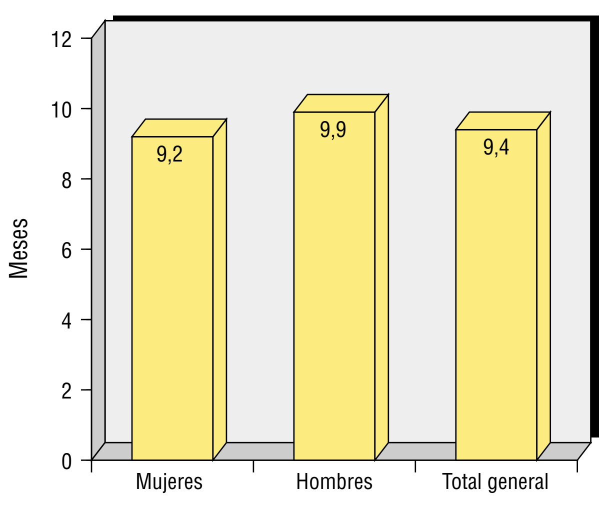


Gráfico 30. Categoría laboral del primer empleo. Grupo Control

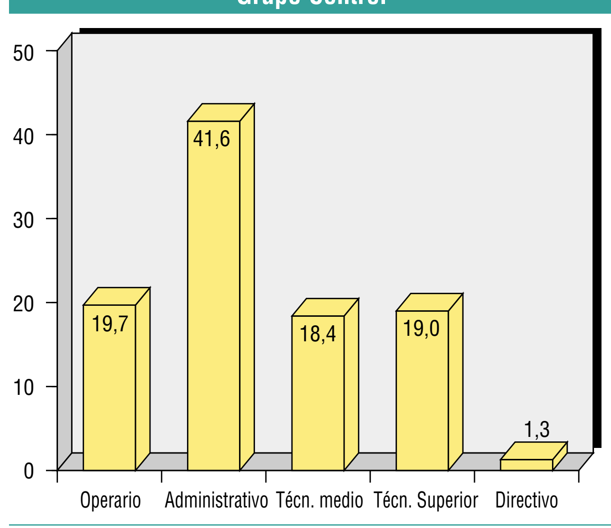
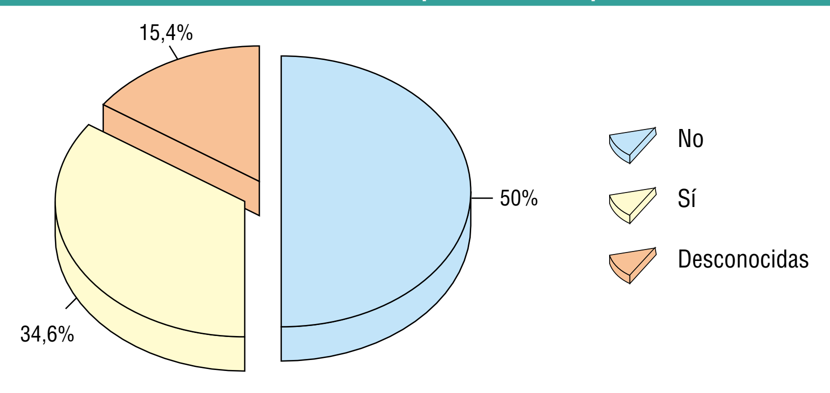


Gráfico 31. Posibilidades de promoción. Grupo Control

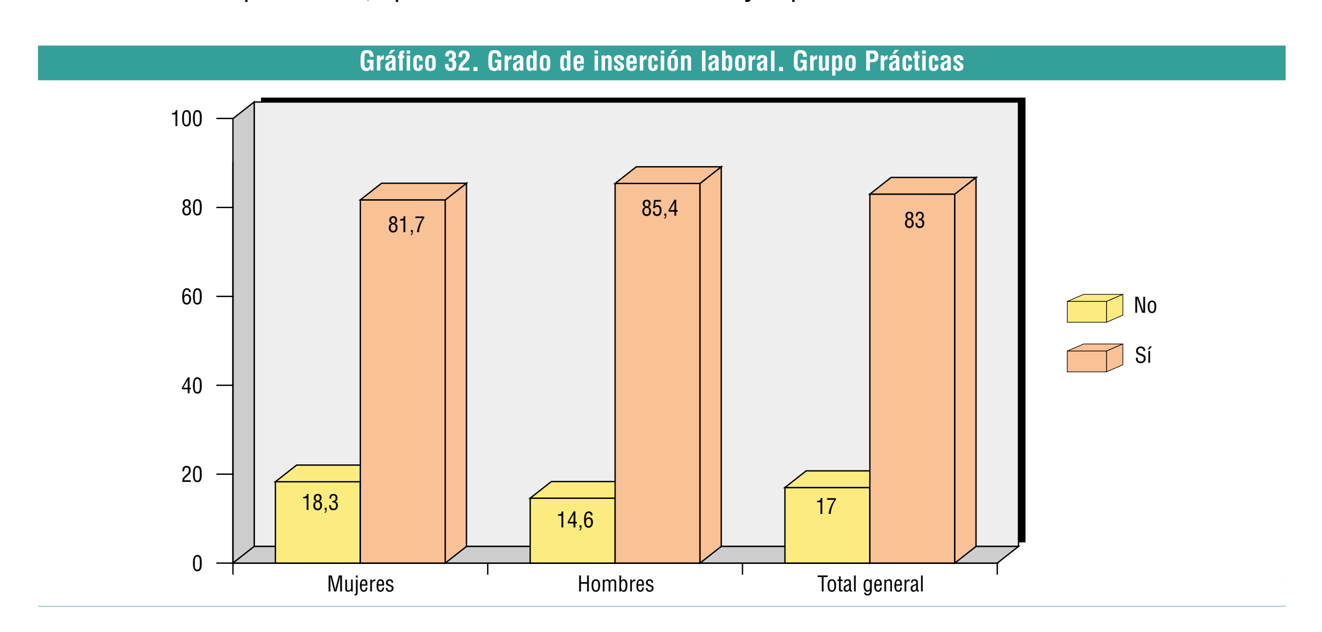




2. Grupo Prácticas

El **grado de inserción** medio para el colectivo de titulados que sólo ha realizado **programas de prácticas** es significativamente superior al Grupo Control. El porcentaje de inserción medio es del 83%, y en este caso, a diferencia del Grupo Control, apenas existe una inserción mayor para el colectivo masculino.

Gráfico 32. Grado de inserción laboral. Grupo Prácticas

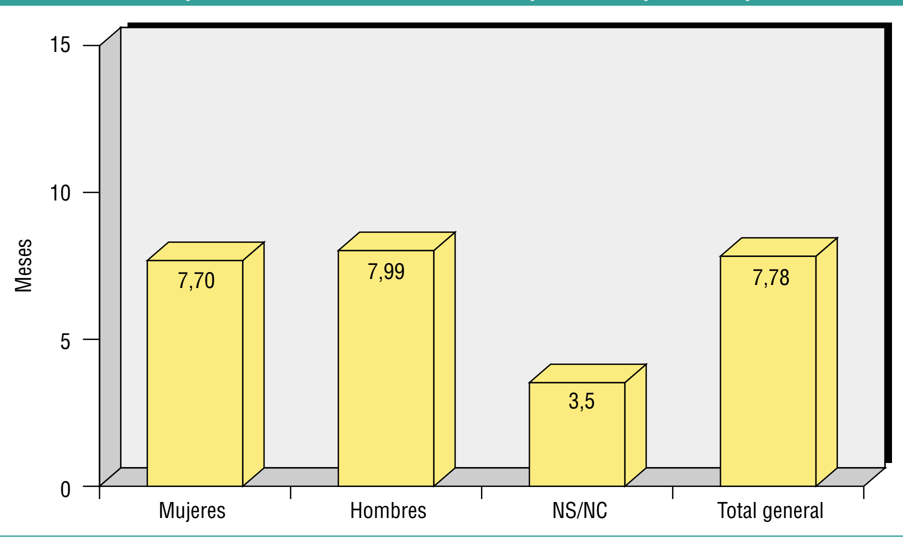


Cuadro 67. Inserción por rama de enseñanza. Grupo Prácticas

Rama Enseñanza	% Inserción
CC. Experimentales y de la Salud	72,7
CC. Sociales y Jurídicas	82,8
Enseñanzas Técnicas	90,5
Humanidades	73,3



Gráfico 33. Tiempo transcurrido en encontrar el primer empleo. Grupo Prácticas



El 7,7% de los titulados de este grupo que se han insertado en el mercado laboral han encontrado empleo antes de finalizar la estancia en prácticas.

Gráfico 34. Duración del primer empleo. Grupo Prácticas

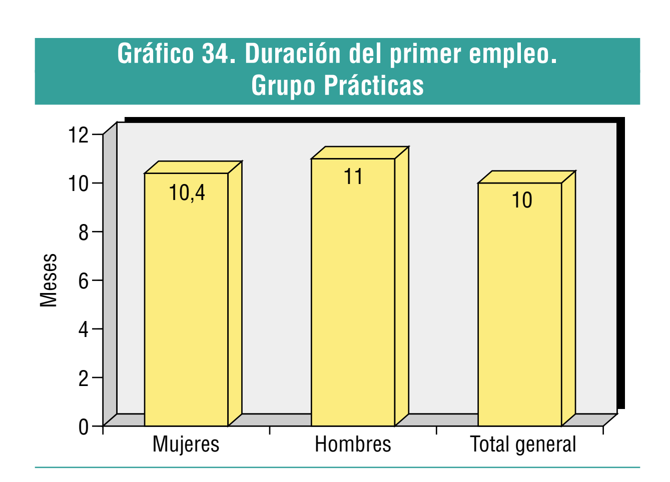


Gráfico 35. Categoría laboral del primer empleo. Grupo Prácticas

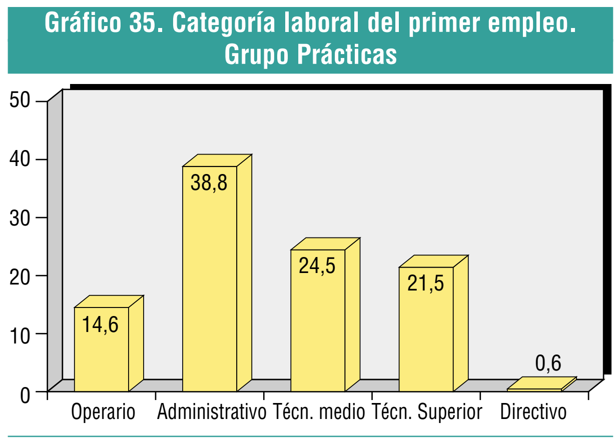


Gráfico 36. Posibilidades de promoción. Grupo Prácticas

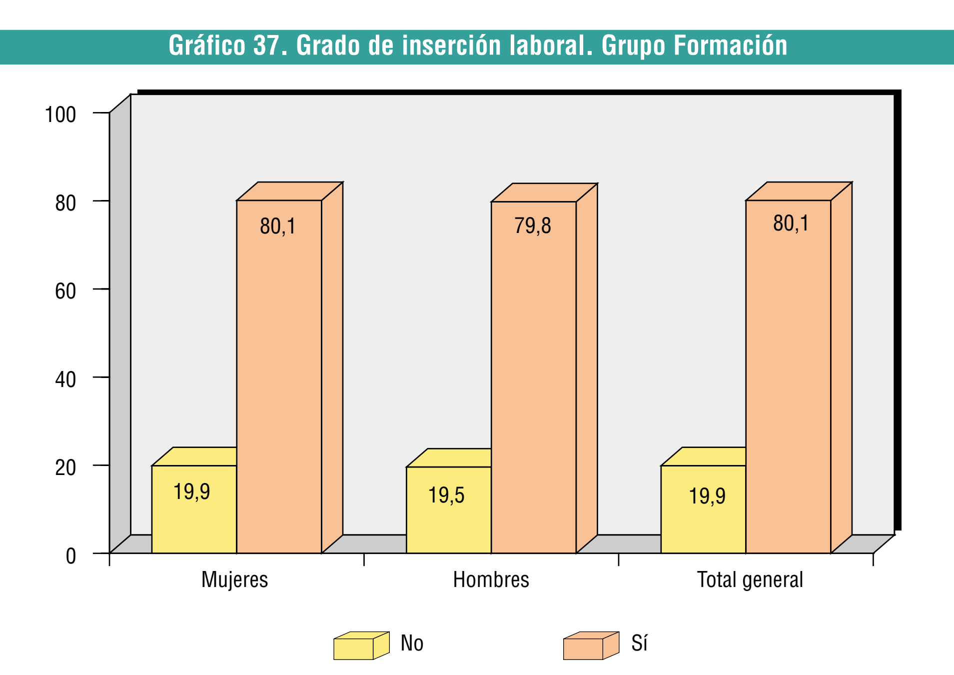
19%
41,7%
39,3%

No
Sí
Desconocidas

3. Grupo Formación

El **grado de inserción** para el colectivo de titulados que han realizado cursos de formación complementaria es, también, superior al Grupo Control de 80,1%. Destaca, a su vez, que apenas existen diferencias entre la inserción de hombres y mujeres, siendo la de este último colectivo algo superior a la de los hombres.

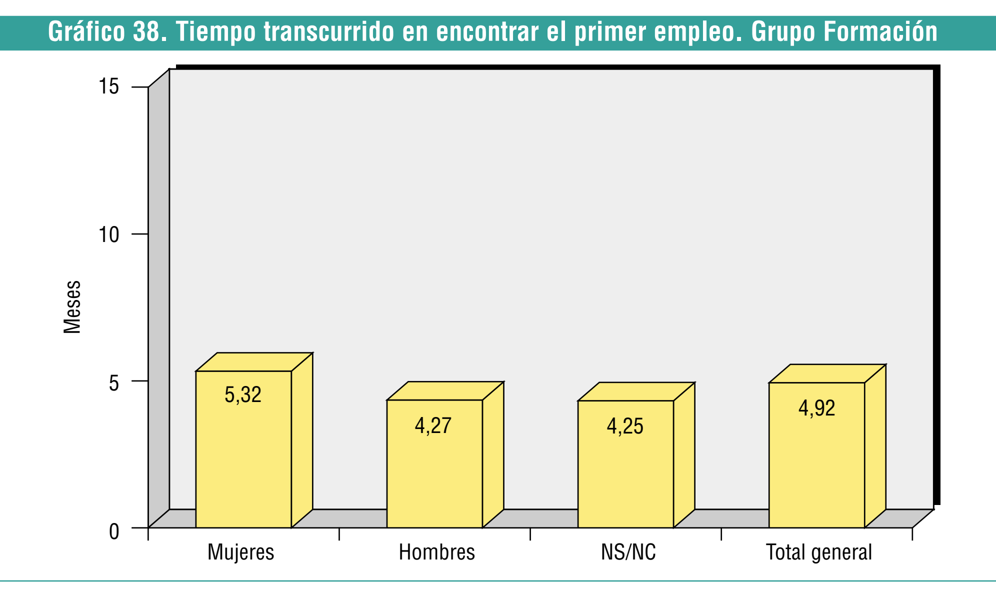
Gráfico 37. Grado de inserción laboral. Grupo Formación



Cuadro 68. Inserción por rama de enseñanza. Grupo Formación

Rama Enseñanza	% Inserción
CC. Experimentales y de la Salud	71,2
CC. Sociales y Jurídicas	84,7
Enseñanzas Técnicas	87,3
Humanidades	54,5

Gráfico 38. Tiempo transcurrido en encontrar el primer empleo. Grupo Formación



El 20,46% de los titulados de este grupo encuentran empleo antes de finalizar el curso de formación.

Gráfico 39. Duración del primer empleo. Grupo Formación

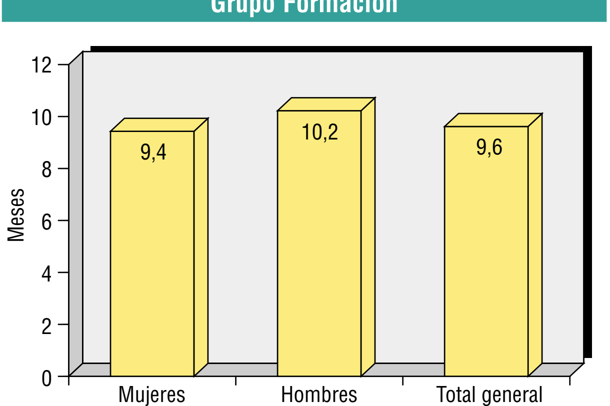


Gráfico 40. Categoría laboral del primer empleo. Grupo Formación

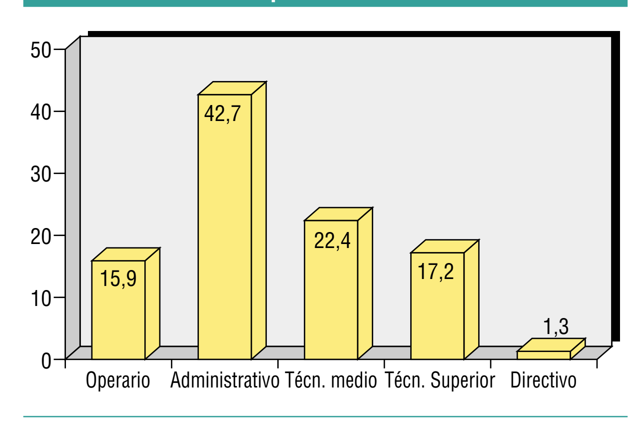
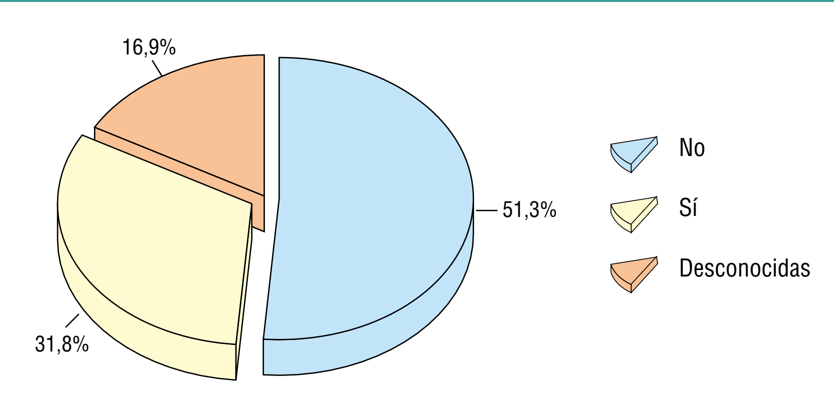


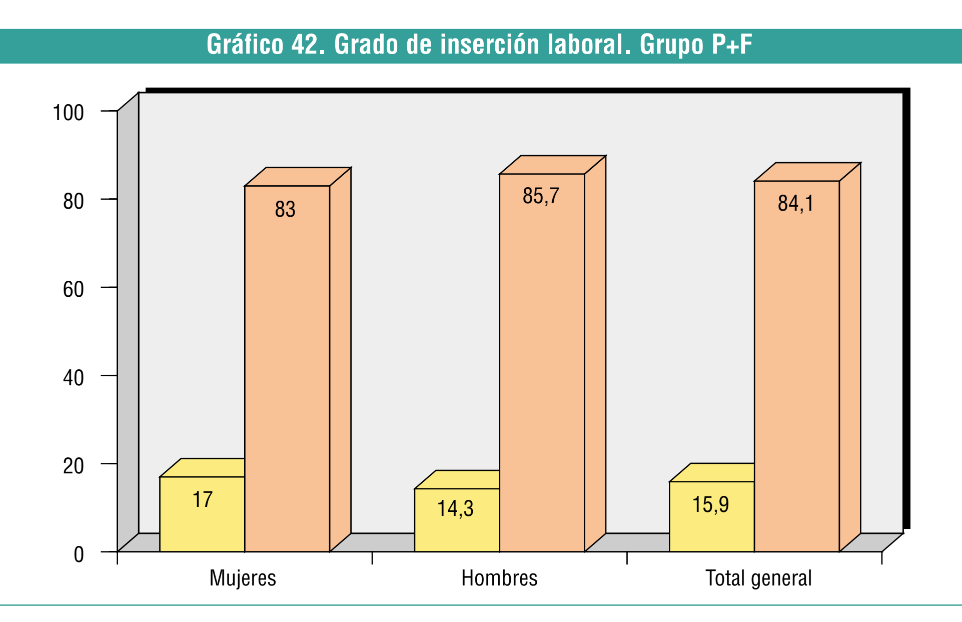
Gráfico 41. Posibilidades de promoción. Grupo Formación



4. Grupo Prácticas + Formación

El **grado de inserción** en el colectivo de titulados que han realizado programas de prácticas y formación antes de insertarse en el mercado laboral es el mayor de todos los grupos y significativamente superior al del Grupo Control, de un 84,1% frente a un 76,8%.

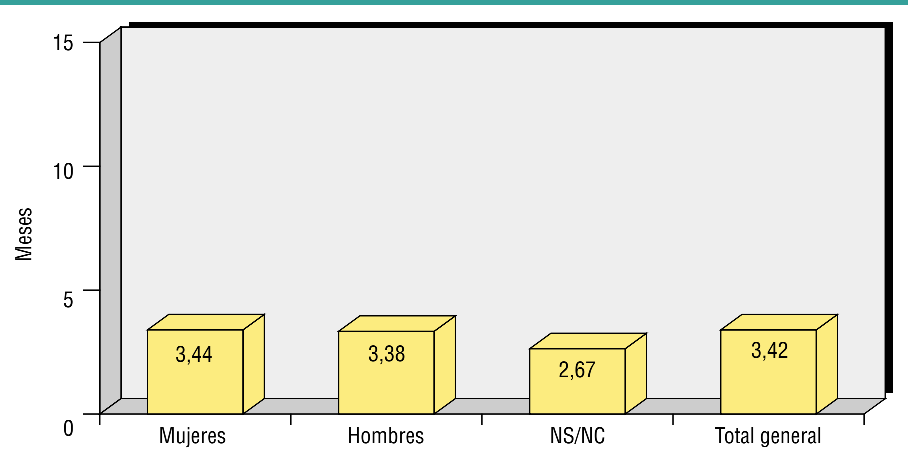
Gráfico 42. Grado de inserción laboral. Grupo P+F



Cuadro 69. Inserción por rama de enseñanza. Grupo P+F

Rama Enseñanza	% Inserción
CC. Experimentales y de la Salud	67,6
CC. Sociales y Jurídicas	84,4
Enseñanzas Técnicas	97,9
Humanidades	89,5

Gráfico 43. Tiempo transcurrido en encontrar el primer empleo. Grupo P+F



El 20,1% de los titulados de este colectivo encuentran trabajo antes de haber acabado las prácticas o el curso de formación.

Gráfico 44. Duración del primer empleo. Grupo P+F

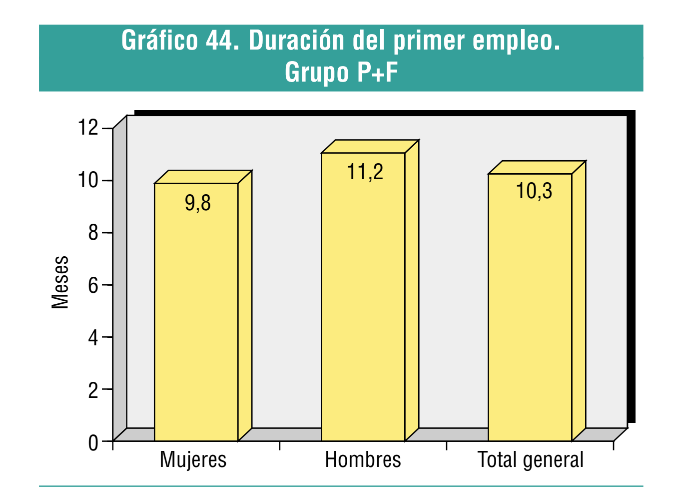


Gráfico 45. Categoría laboral en el primer empleo. Grupo P+F

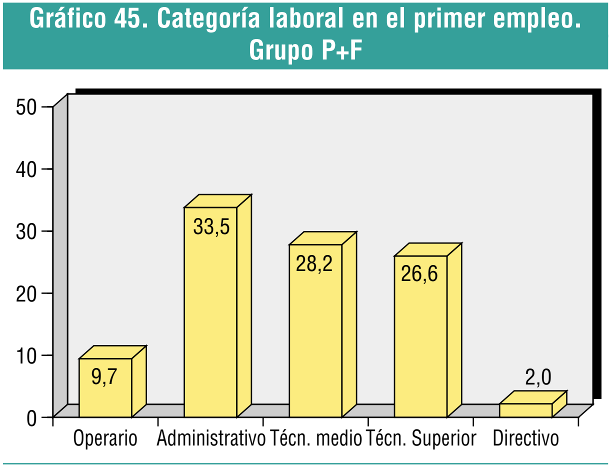


Gráfico 46. Posibilidades de promoción. Grupo P+F

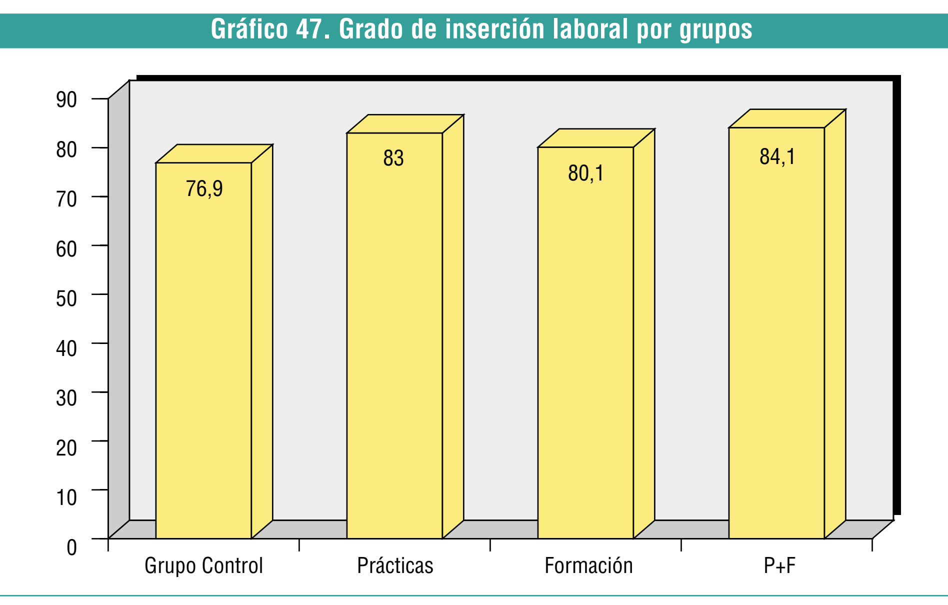
19%
39,7%
41,3%
No
Sí
Desconocidas

5. Conclusiones

En base a la información expuesta en páginas anteriores se puede resumir que:

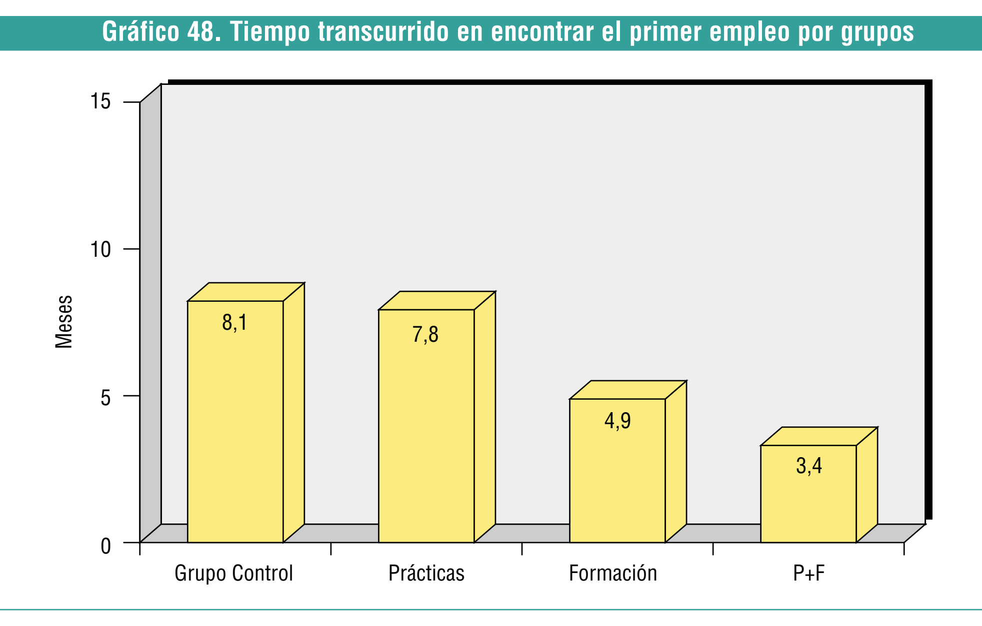
- El grado de inserción es superior en todos los grupos con relación al grupo Control, especialmente en los **Grupos Prácticas y Prácticas+Formación**. En el **Grupo Formación** destaca un grado de inserción muy elevado con respecto al grupo Control en los titulados que han cursado Ciencias Experimentales y de la Salud.

Gráfico 47. Grado de inserción laboral por grupos



- La velocidad de acceso al empleo es inferior en cualquiera de los grupos objeto de análisis con relación al Grupo Control, como muestra el siguiente gráfico, especialmente en los grupos que han realizado algún curso de formación

Gráfico 48. Tiempo transcurrido en encontrar el primer empleo por grupos



- La duración del primer empleo, es superior en los universitarios que han realizado cualquiera de los programas objeto del estudio. En este sentido, destaca la duración del primer empleo en los universitarios que

han realizado prácticas, siendo próximo a 11 meses, a diferencia del Grupo Control que no alcanza los 9 meses. El hecho de haber realizado sólo cursos de formación, en este caso, al igual que en la variable grado de inserción laboral, afecta en menor medida a la inserción laboral.

- Respecto a la calidad del primer empleo, los grupos “Prácticas” y “Prácticas y formación”, en rasgos generales, para todas las variables analizadas, obtienen una puntuación superior al Grupo de Control. El comportamiento del Grupo Formación es significativamente más positivo que el del Grupo Control en la variable posibilidades de promoción.

Inserción profesional de alumnos

La información que se recoge en el presente capítulo hace referencia a la inserción profesional de los alumnos formados que antes de la iniciación del curso se encontraban en situación de paro y que finalizaron el mismo con evaluación positiva.

Continuando con la trayectoria marcada en años precedentes, el seguimiento se ha realizado a través de tres procedimientos diversos pero complementarios, que ofrecen, por tanto, una información amplia mostrando una visión más completa de la incidencia de la formación en la colocación.

El primero de ellos se ha efectuado mediante la búsqueda en el registro de contratos, comprobando si el alumno formado a lo largo de 1998 ha obtenido o no alguna colocación durante 1999. A estos resultados habrían de incrementarse, lógicamente, los que han iniciado su actividad laboral por cuenta propia. Conviene aclarar que, en referencia a la formación gestionada por el INEM, el volumen total de alumnos formados sobre los que se efectúa el seguimiento que aparece en esta publicación, supera los datos que este Instituto publicó en su momento en la Estadística de Formación. Obviamente es debido a la mecanización posterior a 31 diciembre de cada año, de datos referentes a cursos impartidos a lo largo del año anterior.

El segundo procedimiento consiste en la selección por cada provincia de una muestra significativa de alumnos a los que se les realiza una encuesta una vez transcurridos, al menos seis meses desde la finalización del curso, obteniéndose de esta forma datos cualitativos que, a nivel nacional, ha supuesto un total de 13.045 respuestas.

Por último, el contraste de dos grupos control de demandantes –uno de formados y otro de no formados– constituye el tercer mecanismo de seguimiento de la inserción profesional, teniendo como finalidad comprobar la influencia de la formación en la colocación posterior.

El capítulo se completa con la información facilitada por aquellas Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de Gestión de Formación Profesional Ocupacional cruzada con los datos del registro de contratos.

Inserción de la formación gestionada por el Inem

Gráfico 49. Alumnos formados de cada género

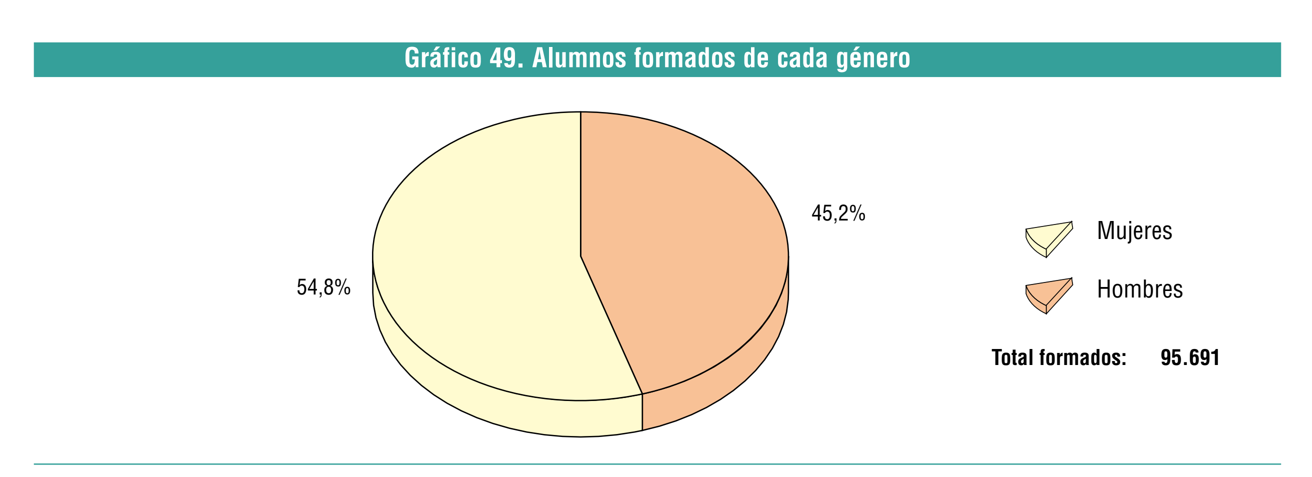


Gráfico 50. Inserción según género (alumnos formados y contratados en cada grupo)

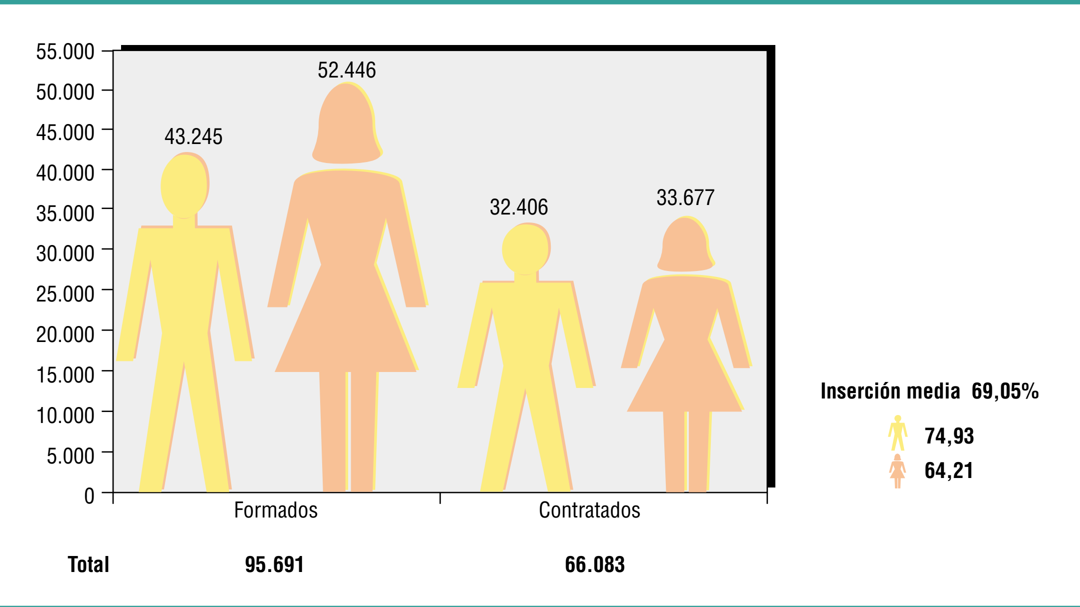
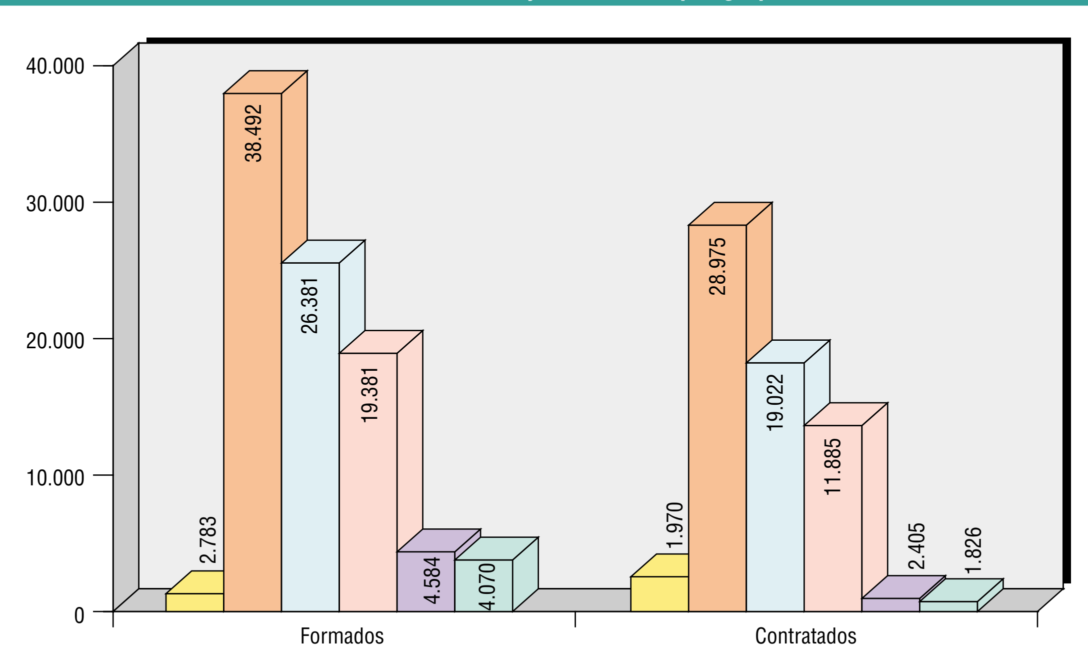


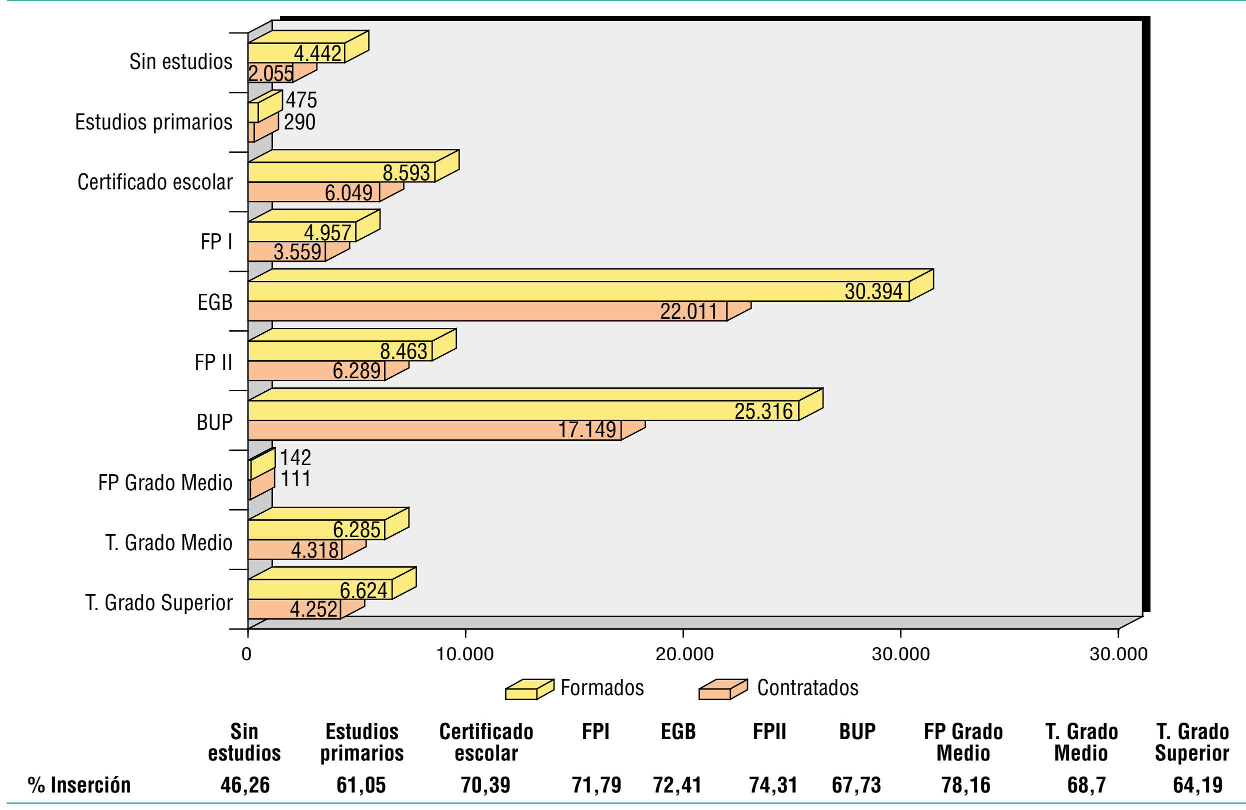
Gráfico 51. Alumnos formados y contratados por grupos de edad



	Porcentaje Inserción
Menor de 18 años	70,78
De 18 a 24 años	75,27
De 25 a 29 años	72,1
De 30 a 39 años	61,32
De 40 a 44 años	52,46
Mayor de 44 años	44,86

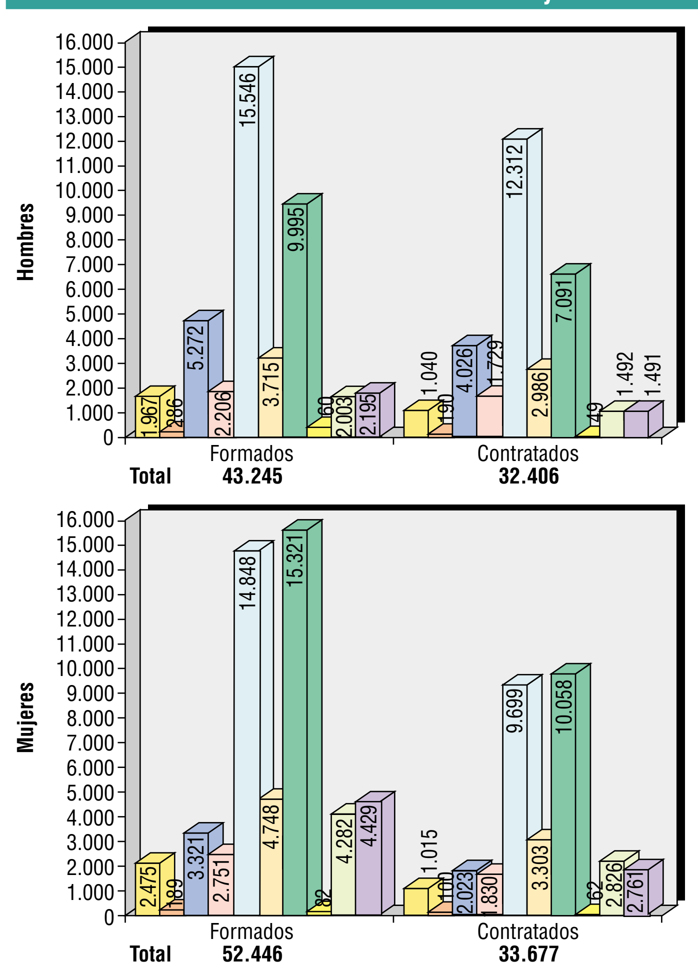


Gráfico 52. Alumnos formados y contratados según nivel académico



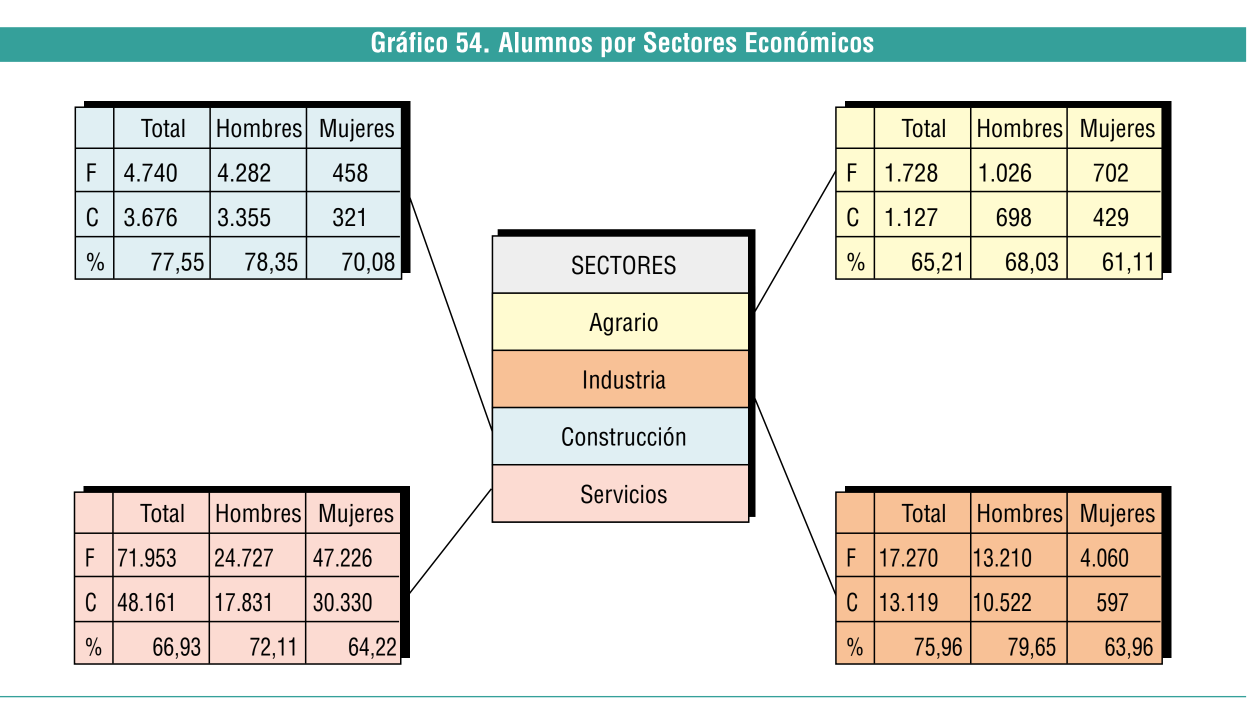
	Sin estudios	Estudios primarios	Certificado escolar	FPI	EGB	FPII	BUP	FP Grado Medio	T. Grado Medio	T. Grado Superior
% Inserción	**46,26**	**61,05**	**70,39**	**71,79**	**72,41**	**74,31**	**67,73**	**78,16**	**68,7**	**64,19**

Gráfico 53. Alumnos formados y contratados según nivel académico y género



	Inserción Hombres	Inserción Mujeres
Sin estudios	52,9	41
Estudios primarios	66,4	52,9
Certificado de escolaridad	76,4	60,9
FP I	78,4	66,5
EGB	79,2	65,3
FP II	80,4	69,6
BUP	70,9	65,6
FP Grado Medio	81,7	75,6
T. Grado Medio	74,5	66
T. Grado Superior	67,9	62,3

Gráfico 54. Alumnos por Sectores Económicos



	Total	Hombres	Mujeres
F	4.740	4.282	458
C	3.676	3.355	321
%	77,55	78,35	70,08

	Total	Hombres	Mujeres
F	1.728	1.026	702
C	1.127	698	429
%	65,21	68,03	61,11

	Total	Hombres	Mujeres
F	71.953	24.727	47.226
C	48.161	17.831	30.330
%	66,93	72,11	64,22

	Total	Hombres	Mujeres
F	17.270	13.210	4.060
C	13.119	10.522	597
%	75,96	79,65	63,96

Cuadro 70. Inserción laboral según Familias Profesionales por sectores económicos

Familia	Formados	Contratados	Inserción
Sector Agrario			
Agraria	1.728	1.127	65,21
Sector Industria			
Artesanía	250	101	40,40
Automoción	1.938	1.590	82,04
Fabricación equipos electromecánicos	1.670	1.325	79,34
Industrias alimentarias	1.403	1.063	75,76
Industrias gráficas	680	452	66,47
Industria pesada y construcciones metálicas	2.299	1.975	85,90
Industrias químicas	795	550	69,18
Industria textil, de la piel y el cuero	1.053	620	58,87
Industria de la madera y el corcho	1.149	716	62,31
Minería y primeras transformaciones	394	376	95,43
Montaje e instalaciones	3.366	2.574	76,47
Mantenimiento y reparación	2.146	1.682	78,37
Producción, transformación y distribución de energía y agua	127	95	74,80
Sector Construcción			
Edificación y Obras Públicas	4.740	3.676	77,55
Sector Servicios			
Administración y oficinas	22.770	14.387	63,18
Comercio	5.636	4.254	75,47
Docencia e investigación	1.990	1.340	67,33
Servicios a las empresas	24.342	16.162	66,39
Información y manifestaciones artísticas	814	576	70,76
Sanidad	4.024	2.586	64,26
Seguros y finanzas	282	154	54,60
Servicios a la comunidad y personales	4.312	2.787	64,63
Transporte y comunicaciones	4.115	3.328	80,87
Turismo y hostelería	3.668	2.587	70,52

Cuadro 71. Formación y contratación según programas del Plan Nacional de Formación Inserción Profesional

	Formados	Contratados	Porcentaje
Parados de corta duración			
Menor o igual de 25 años	33.225	25.067	75,45
Mayor de 25 años	35.344	24.459	69,20
Total	**68.569**	**49.526**	**72,23**
Parados de larga duración			
Menor o igual de 25 años	7.552	5.544	73,41
Mayor de 25 años	16.843	9.273	55,06
Total	**24.395**	**14.817**	**60,74**
Formación profesional ocupacional de programas específicos para mujeres			
Menor o igual de 25 años infrarrepresentadas	175	131	74,86
Mayor de 25 años con 5 años de interrupción laboral	193	96	49,74
Mayor de 25 años infrarrepresentadas	433	264	60,97
Mayor de 25 años con responsabilidad familiar	296	142	47,97
Total	**1.097**	**633**	**57,70**
Formación de formadores			
Cursos de 250 horas o más	144	94	65,28
Cursos de menos de 250 h.	759	577	76,02
Total	**903**	**671**	**74,31**
Personas con discapacidad	**286**	**112**	**39,16**
Emigrantes	**4**	**4**	**100,00**
Otros colectivos	**437**	**320**	**73,23**



Gráfico 55. Distribución por sectores económicos de la contratación de alumnos de Formación Profesional Ocupacional

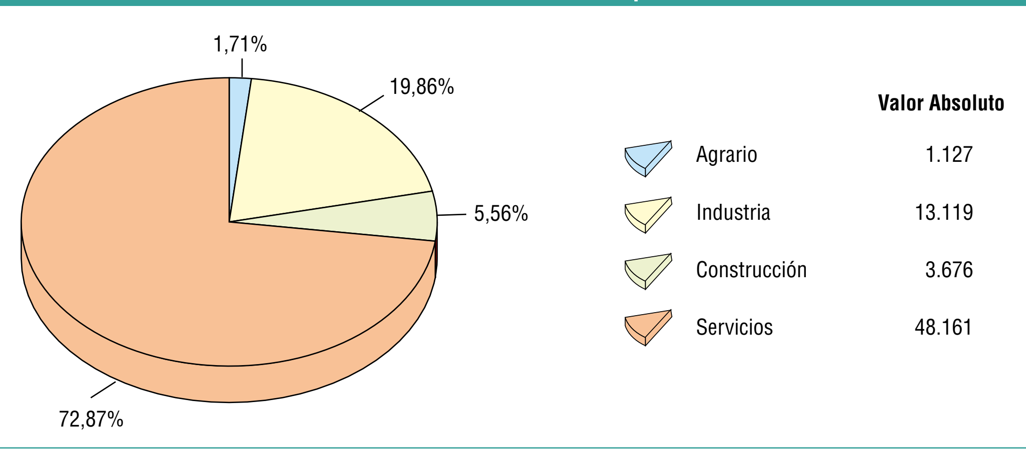
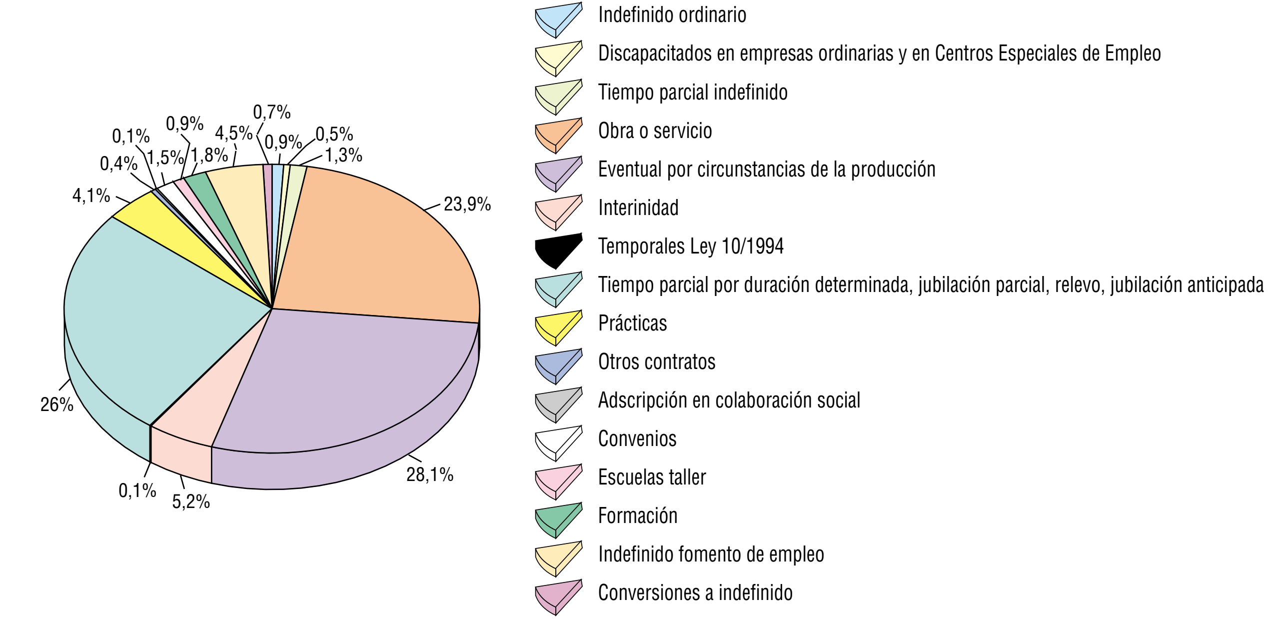


Gráfico 56. Modalidad de contratación que suscriben los alumnos insertados en el mercado laboral



Cuadro 72. Especialidades de alta inserción donde la contratación mayoritaria se produce a los tres meses de haber finalizado el curso (*)

Especialidad	% Inserción	Total alumnos contratados	Alumnos contratados de 0 a 3 meses
Electricista del automóvil	90,0	262	158
Carnicero	84,9	213	64
Soldador de arco con electrodo	89,3	352	125
Soldador máquina semiautomática mag-mig	86,1	254	89
Ayudante minero	100,0	160	85
Cableador verificador cuadros eléctricos	97,7	130	112
Cajero/a	95,1	584	256
Dependiente de comercio	74,8	454	174
Vendedor de comercio al detall	83,4	946	345
Acciones IOBE entidades asociadas	97,4	147	61
Conductor de autobuses	87,4	166	78
Camarero/a de restaurante bar	84,8	128	41

(*) Los criterios para la selección de las especialidades han sido cumplir las siguientes condiciones:
- Que el porcentaje de inserción sea igual o superior a la media total (69,05%).
- Que el volumen de alumnos formados sea superior a 100.
- Tener el porcentaje de contratos más alto en el periodo de 0 a 3 meses desde que concluyó el curso.

Cuadro 73. Inserción profesional según el nivel formativo del curso

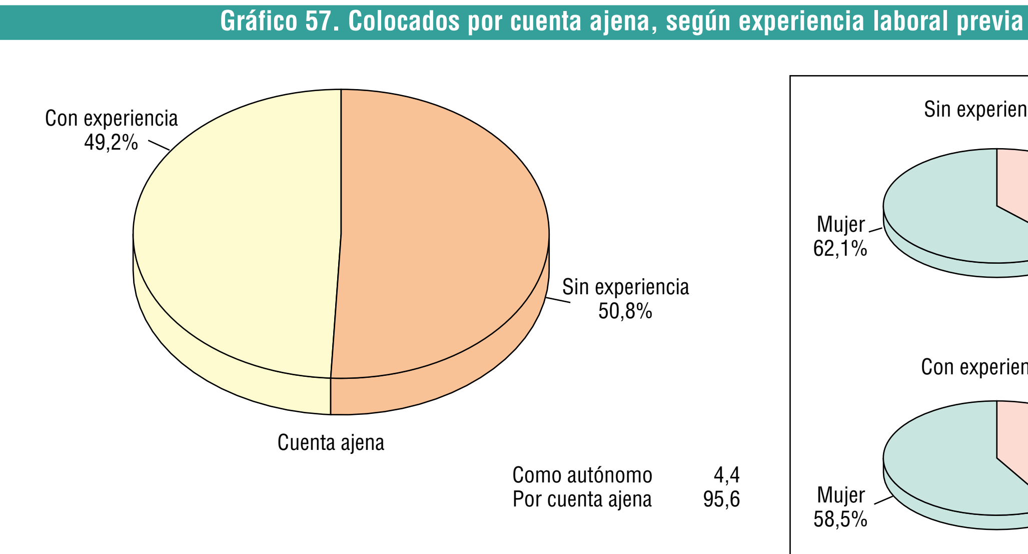
Nivel formativo	Formados	Contratados	Inserción
Amplia base	170	130	76,5
Ocupación	50.716	35.217	69,4
Especialización	22.502	15.450	68,7
Adaptación a la ocupación	13.292	9.059	68,2
Certificado de profesionalidad	9.011	6.227	69,1

Cuadro 74. Especialidades que superan el porcentaje medio de inserción (69,05%) y con más de 400 formados

Especialidades	Formados	Colocados	Porcentaje	Nivel académico	Género	Grup. edad	Tipo de curso	Vía de programación
Cajera	614	584	95,11	EGB/BUP/COU	M	18-24	Ocupación	Centros Colaboradores
Albañil	439	375	85,42	EGB/ Certific. escolar	H	18-24	Ocupación	Otros
Conductor del grupo C-2	639	534	83,57	EGB/ Certific. escolar	H	25-29	Ocupación	Medios propios
Vendedor de comercio al detall	1.134	946	83,42	EGB/BUP/COU	M	18-24	Ocupación	Centros Colaboradores
Conductor de autocares grupo D	790	656	83,04	EGB/ Certific. escolar	H	18-24	Especialización	Medios propios
Técnico mantenimiento autómatas programables	400	318	79,50	FPII	H	18-24	Ocupación	Medios propios
Instalador electricista en viviendas	568	446	78,52	EGB	H	18-24	Ocupación	Medios propios
Mecánico reparador automóviles	414	323	78,02	EGB	H	18-24	Ocupación	Medios propios
Conductor camiones grupo C-1	664	516	77,71	EGB	H	25-29	Ocupación	Medios propios
Instalador electricista industrial	423	324	76,60	EGB	H	18-24	Ocupación	Medios propios
Ayudante restaurante bar	470	356	75,74	EGB	M	18-24	Ocupación	Medios propios
Comunicación ordenadores redes locales	2.289	1.729	75,54	BUP/COU	H	18-24	Especialización	Otros
Dependiente de comercio	607	454	74,79	EGB	M	18-24	Certificado profesional	Medios propios
Vigilante jurado	515	381	73,98	EGB	H	18-24	Ocupación	Centros Colaboradores
Secretaria de dirección	1.424	1.050	73,74	BUP/COU/EGB	M	18-24	Especialización	Medios propios
Fontanero	809	593	73,30	EGB	H	18-24	Ocupación	Medios propios
Analista aplicaciones informáticas	894	655	73,27	BUP/COU	H	25-29	Adaptación a la ocupación	Medios propios
Programación orientada objetos	518	378	72,97	BUP/COU	H	25-29	Adaptación a la ocupación	Medios propios
Jardinero	521	380	72,94	EGB/ Certific. escolar	H	18-24	Ocupación	Empresa
Técnico en marketing	572	417	72,90	BUP/COU	M	25-29	Especialización	Medios propios
Programación aplicaciones gestión microinformática	439	314	71,53	BUP/COU	H	18-24	Ocupación	Medios propios
Analista contable	638	449	70,38	BUP/COU	M	18-24	Especialización	Medios propios
Aplicaciones entorno multiusuario	445	312	70,11	BUP/COU	M	25-29	Adaptación a la ocupación	Medios propios
Comercio exterior	1.008	704	69,84	T. Superior BUP/COU	M	25-29	Especialización	Medios propios
Técnico cálculo costes salarios nóminas	420	291	69,29	BUP/COU	M	25-29	Ocupación	Medios propios

Encuesta a alumnos

Gráfico 57. Colocados por cuenta ajena, según experiencia laboral previa



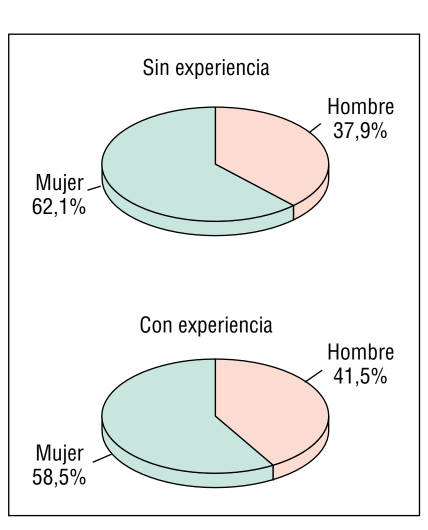
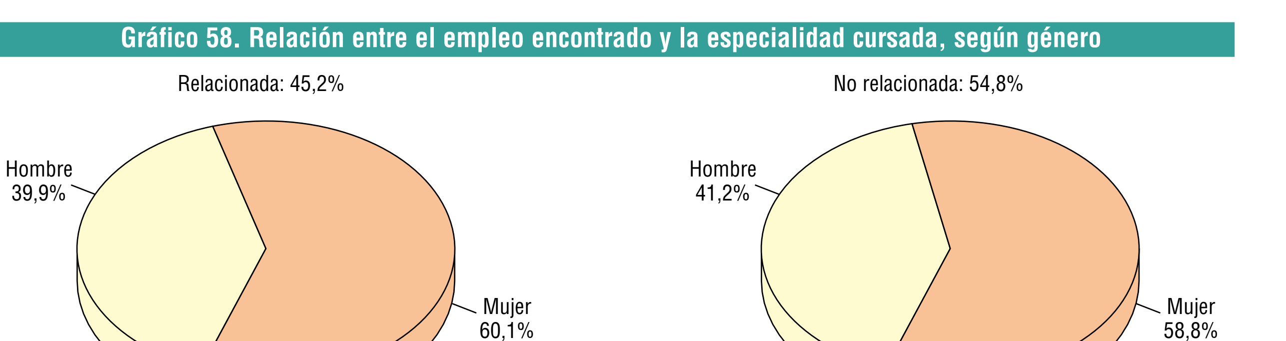


Gráfico 58. Relación entre el empleo encontrado y la especialidad cursada, según género



Cuadro 75. Incidencia de la formación en el cambio de la categoría profesional según grupos de edad

Última ocupación en que he trabajado	Misma categoría que anterior	Mayor categoría que anterior	Menor categoría que anterior
Menor de 20 años	54,4	32,2	13,3
20 a 24 años	50,7	34,6	14,7
25 a 29 años	50,3	32,6	17,2
30 a 44 años	54,0	21,1	25,0
Mayores 45	45,6	12,8	41,6

Cuadro 76. Acciones de búsqueda de empleo

	Hombres	Mujer
Inscribirse en agencias de colocación	32,7	38,3
Mover sus relaciones de amistad o familiares	50,0	50,9
Hacer gestiones para establecerme por mi cuenta	6,2	4,2
Escribir a los anuncios de empleo	46,3	55,0
Visitar directamente empresas	47,8	34,0
Visitar periódicamente las oficinas del INEM	41,7	48,1
Preparar o presentarse a oposiciones	22,8	35,9
Señalan otras acciones para encontrar empleo	3,4	4,5
Enviar curriculum a empresas de selección	55,7	64,2
Hacer cursos de técnicas de búsqueda de empleo	12,9	21,7

Gráfico 59. Tiempo que tardó el alumno en encontrar trabajo después del curso según género

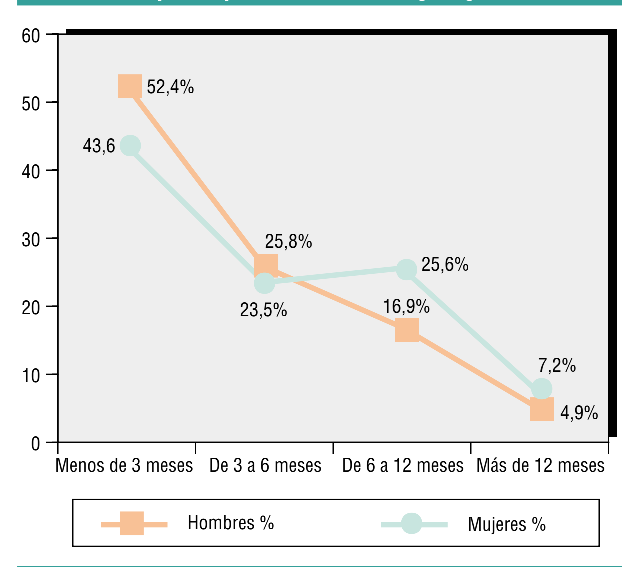
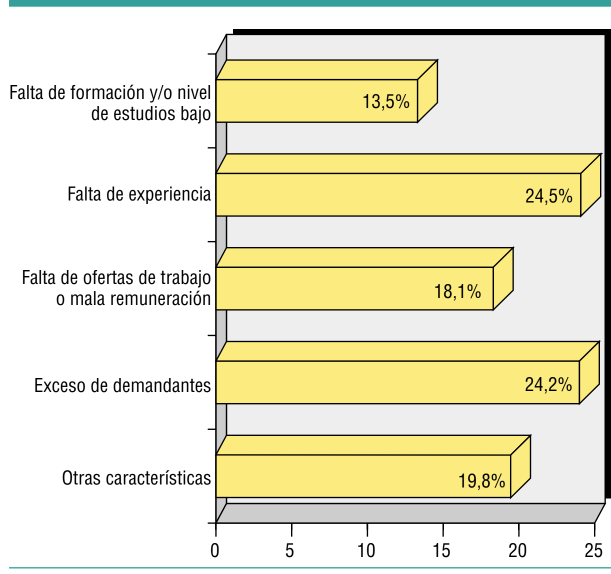


Gráfico 60. Causas de no colocación de los alumnos



Grupo control

Como en años anteriores, se ofrecen a continuación los resultados del seguimiento y contraste que se ha realizado para evaluar el impacto de la formación ocupacional sobre el empleo. Para ello, se efectuó la extracción informática de dos grupos de demandantes de empleo en situación de paro y de idénticas características en cuanto a grupos de edad, género y nivel académico, con la única diferencia entre ellos que uno de los grupos había recibido formación ocupacional y el otro no.

El primer grupo se constituyó con demandantes de empleo en paro, que habían recibido y finalizado cursos de formación gestionados por el INEM –a lo largo de 1998– en una selección de cuarenta y tres especialidades formativas.

El segundo grupo lo formaban demandantes de empleo de ocupaciones emparentadas con las especialidades formativas anteriores, que estuvieran en paro a 30 de junio de 1998 y que no hubieran participado en ningún curso de formación gestionada por el INEM a lo largo del citado año.

Para realizar el seguimiento, cada uno de los grupos se había constituido con una muestra de 17.699 demandantes, que se cruzó con la base de datos de contratos, de modo que se pudiera comparar el grado de inserción de cada uno de los grupos dentro del período establecido.

El seguimiento se efectuó registrando, dentro de la muestra de alumnos de formación, la primera contratación producida entre la fecha de finalización del curso y el 31 de diciembre de 1999; por su parte, en la muestra de demandantes no formados, se registró la primera contratación producida entre el 1 de julio de 1998 y el 31 de diciembre de 1999.

A continuación se desarrollan algunas de las conclusiones más relevantes que derivan del análisis contrastado de los datos obtenidos en ambos grupos de estudio.

De los demandantes que recibieron formación se colocó un 68%, mientras que en el grupo de los no formados lo hizo un 59%, es decir, se produce una diferencia de nueve puntos porcentuales a favor de aquéllos que sí participaron en cursos de formación. Pormenorizando los datos anteriores, el índice de colocación de los hombres formados fue del 74,5% y el de los no formados de un 68,5%. En el colectivo femenino queda de manifiesto que la formación tiene una influencia directa superior a la hora de encontrar un puesto de trabajo, ya que existe una diferencia porcentual positiva –a favor de las formadas– de doce puntos (el 62% frente al 50% de las no formadas).

En esta línea, el porcentaje de inserción laboral de las mujeres que recibieron formación ocupacional fue también mayor si su nivel académico previo era superior, de tal forma que las alumnas con titulación universitaria, bien de grado medio o de grado superior, alcanzaron las cotas más altas de colocación (un 66%), situación que no se produjo en las demandantes no formadas, ya que en ellas las diferencias de inserción fueron más escasas en función del nivel académico.

Por su parte, en el colectivo de hombres de ambos grupos (formados y no formados) la relación entre el nivel formativo y el grado de colocación es similar, aunque obtienen porcentajes de inserción más altos los demandantes con niveles académicos de menor cualificación.

Si se examina el tiempo transcurrido desde que finaliza la formación hasta que se produce la colocación, se deduce que la formación es más efectiva tras los primeros meses; así, el 64% de los demandantes formados se inserta en un plazo de seis meses y de éstos un 42% encuentra trabajo durante el primer trimestre. A partir del año sólo lo consiguen un 8%.

En el grupo de edad de los menores de 30 años es donde se muestra el mayor efecto de la formación. Así, de los jóvenes que fueron formados se incorporaron al mercado de trabajo un 76%, es decir, 8,5 puntos por

encima de la media del total de demandantes formados; sin embargo, los no formados del mismo tramo de edad sólo se insertaron en un 69%.

Analizando de forma aún más específica el comportamiento de los dos grupos de estudio a los que estamos haciendo referencia, queda de manifiesto la especial eficacia que tiene la formación en determinadas especialidades, para conseguir insertarse en el mercado laboral, en comparación con los resultados de colocación que muestran los demandantes no formados en aquellas ocupaciones que están muy relacionadas con esas especialidades formativas.

En general, se trata de ocupaciones que absorben preferentemente empleo masculino, salvo las relacionadas con las especialidades formativas de "Vendedor de comercio al detall" y "Metodología didáctica", donde la presencia de mujeres es más destacada.

Cuadro 77. Incorporación al mercado de trabajo

Especialidad formativa	% Formados	Ocupaciones relacionadas	% No formados
Soldador al arco con electrodos revestidos	89,1	• Carpintero metálico • Soldador por arco eléctrico, en general • Chapista industrial • Calderero industrial de industria pesada	69,9
Albañil	85,9	• Albañil • Enfoscador	76,8
Instalador de climatización	78,5	• Mecánico reparador de equipos industriales de refrigeración y climatización • Encargado de taller de instalaciones eléctricas • Instalador ajustador de instalaciones de refrigeración y climatización • Operador de planta de refrigeración • Operador de planta de aire acondicionado	69,5
Vendedor de comercio al detall	76,7	• Dependiente de carnicería • Dependiente de pollería, casquería • Dependiente de pescadería • Dependiente de floristería • Dependiente de tejidos, prendas de vestir	55,9
Metodología didáctica	73,6	• Especialista en diseño y elaboración de material didáctico impreso • Especialista en diseño y elaboración de material didáctico multimedia • Formador tutor en el puesto de trabajo	47,1
Programación orientada a objetos	72,4	• Programador de aplicaciones informáticas • Técnico holografía • Infografista de televisión, vídeo y cien	53,1
Analista de aplicaciones informáticas	72,0	• Analista de sistemas, nivel superior • Ingeniero informático • Auditor-asesor informático • Analista de aplicaciones, nivel medio	56,6

En la especialidad formativa "Analista de aplicaciones informáticas" se produce una paulatina incorporación de mujeres menores de treinta años, con nivel académico de grado medio o superior, aun cuando el mayor porcentaje de inserción en el mercado sigue correspondiendo al colectivo masculino de nivel medio de formación profesional.



Inserción de la formación gestionada por Comunidades Autónomas

DATOS GLOBALES

Gráfico 61. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción

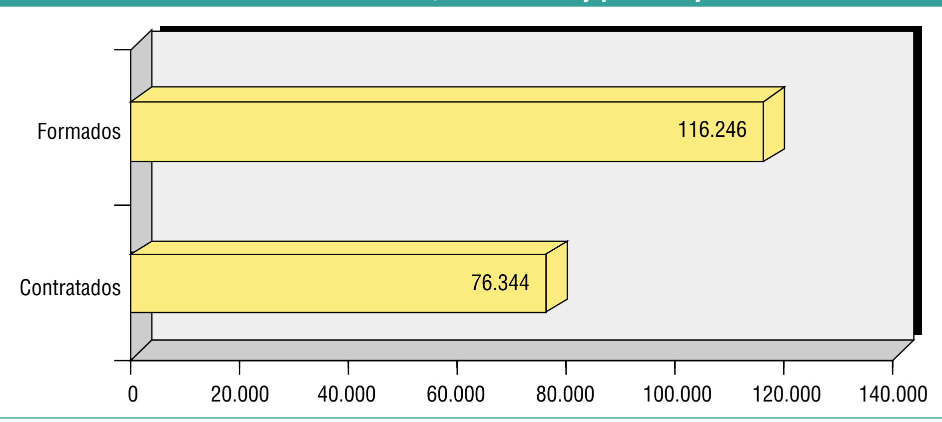


Gráfico 62. Formados y contratados según género

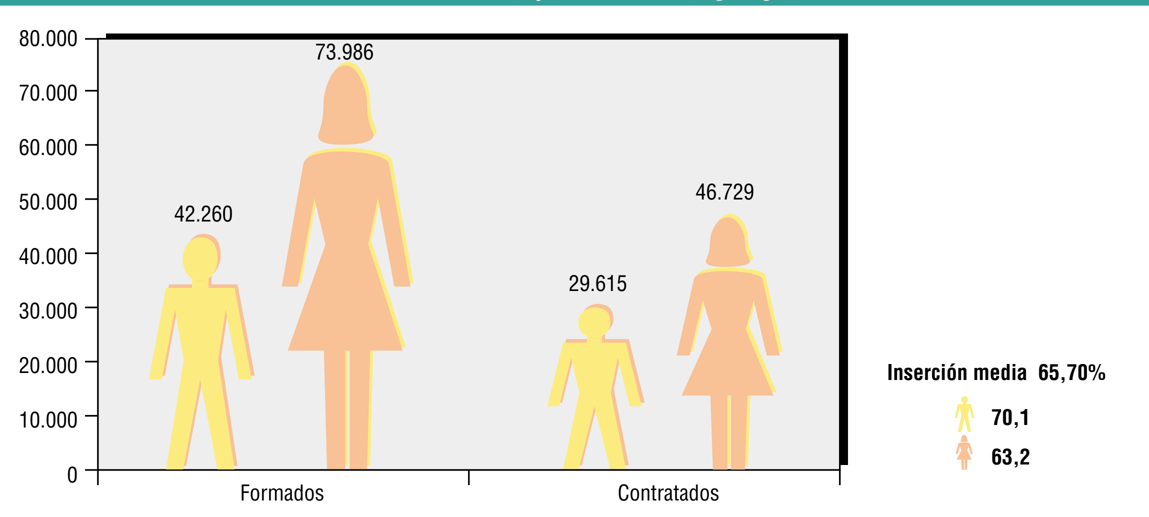
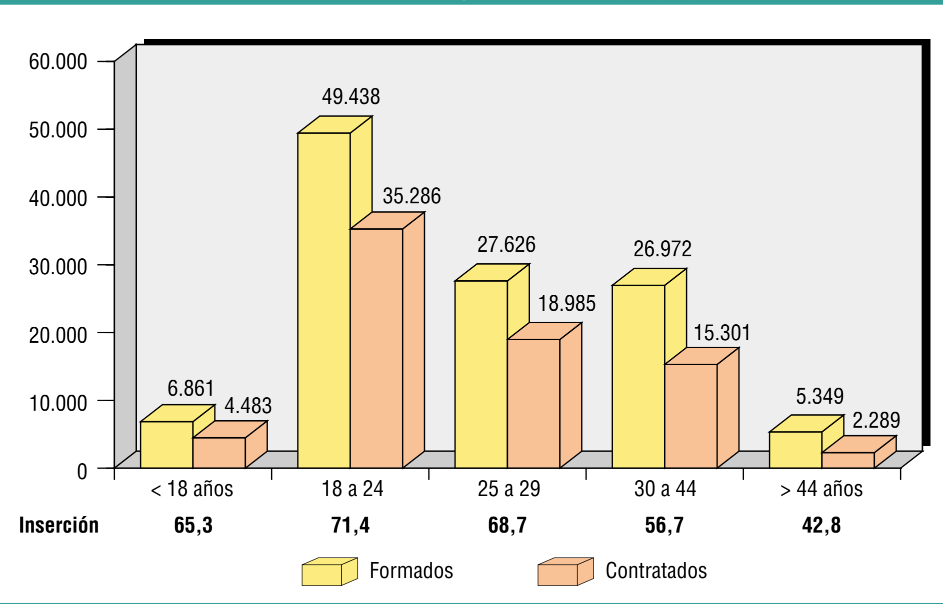


Gráfico 63. Alumnos formados y contratados por grupos de edad



ANDALUCÍA

Gráfico 64. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción

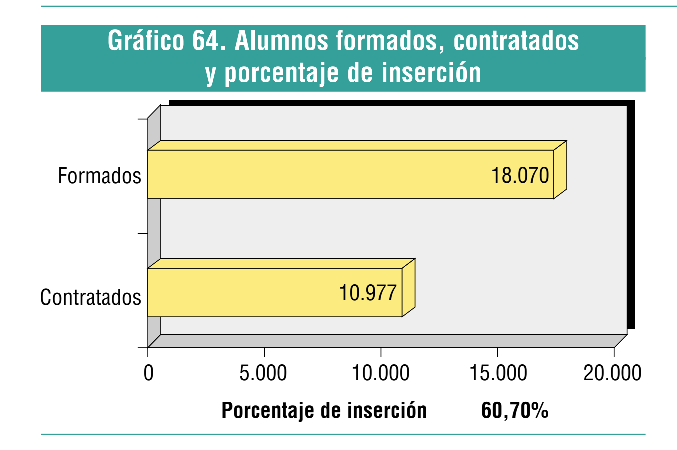


Gráfico 65. Alumnos formados y contratados según género

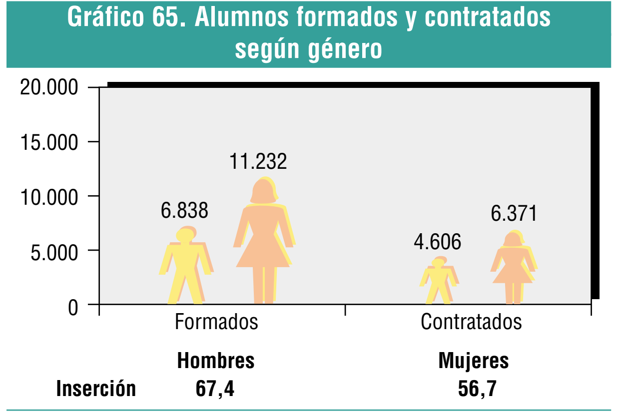


Gráfico 66. Alumnos formados y contratados por grupos de edad

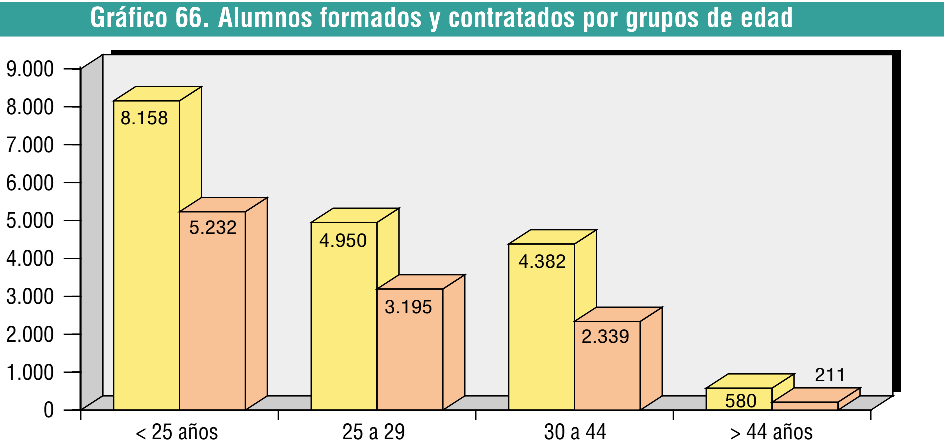


Gráfico 67. Alumnos formados y contratados por nivel académico

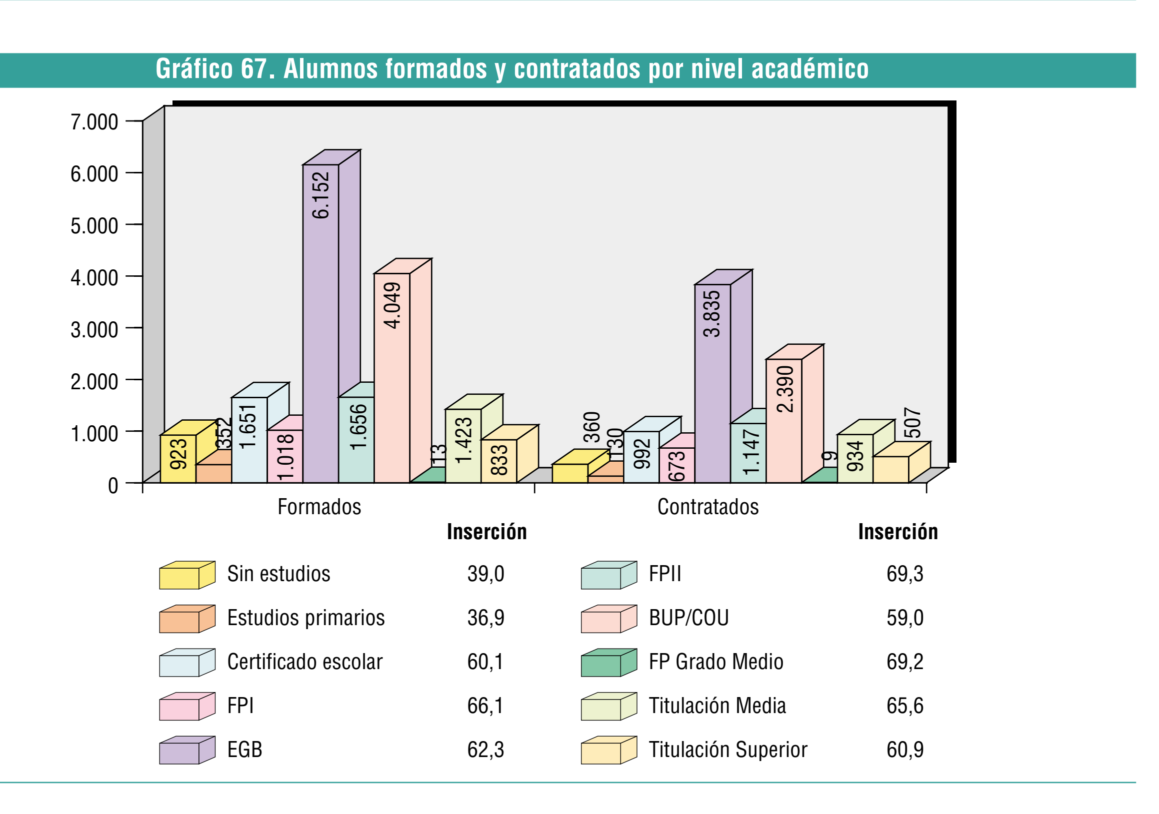
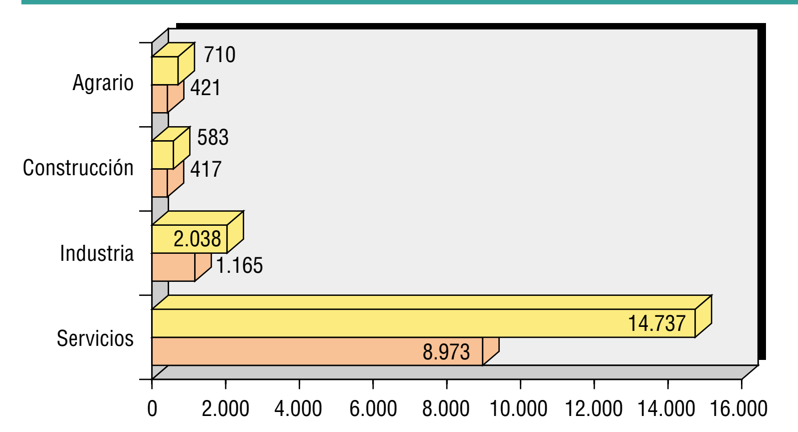


Gráfico 68. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



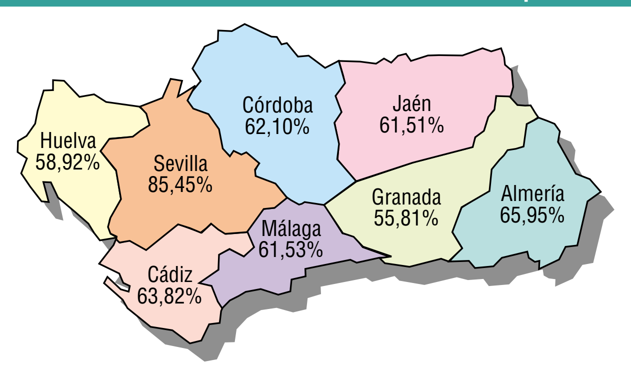
% Inserción	
Agrario	57,48
Construcción	74,23
Industria	55,81
Servicios	62,56

	Total
Formados	18.068
Colocados	10.976

Cuadro 78. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	666	385	56,33
Administración y oficinas	4.541	2.603	58,70
Artesanía	354	102	27,86
Automoción	208	149	70,68
Comercio	902	567	64,28
Docencia e investigación	410	274	60,24
Servicios a las empresas	3.159	1.910	60,41
Edificación y obras públicas	583	417	74,23
Fabricación de equipos electromecánicos	118	90	73,25
Industrias agroalimentarias	158	86	55,00
Industrias gráficas	39	7	15,56
Información y manifestaciones artísticas	162	82	50,78
Industria pesada y construcciones metálicas	186	135	70,76
Industrias químicas	160	105	65,50
Industrias textiles, de la piel y el cuero	135	49	39,10
Industrias de la madera y el corcho	191	100	54,66
Montaje e instalación	364	246	68,38
Mantenimiento y reparación	118	89	71,77
Pesca y acuicultura	44	36	77,61
Prod., transformación y distrib. de energía y agua	7	7	100,00
Sanidad	1.195	741	64,04
Seguros y finanzas	11	6	54,55
Servicios a la comunidad y personales	1.943	1.165	61,10
Transportes y comunicaciones	344	270	77,25
Turismo y hostelería	2.070	1.355	66,79
Suma	**18.068**	**10.976**	

Gráfico 69. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas



Especialidades más significativas
Aplicaciones informaticas de oficinas
Aplicaciones informaticas gestion
Vendedor de comercio al detall
Vendedor técnico
Especialista diseño asistido por ordenador
Auxiliar enfermería geriatría

ARAGÓN

Gráfico 70. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción

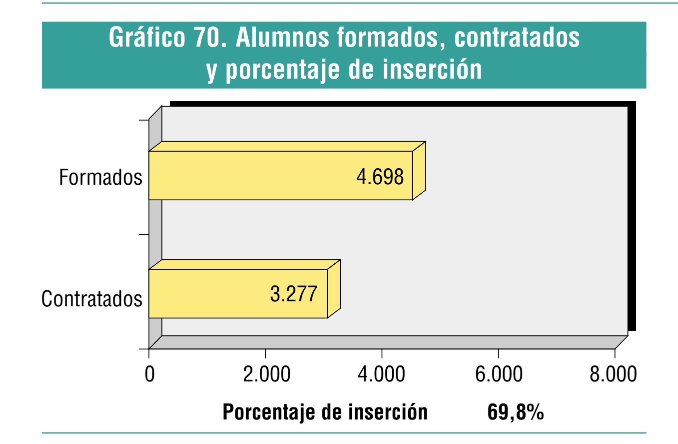


Gráfico 71. Alumnos formados y contratados según género

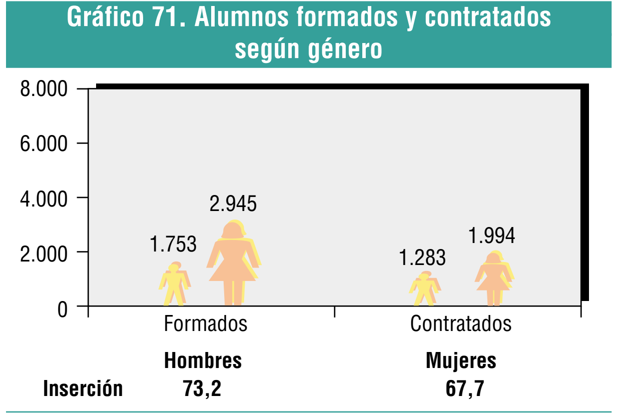


Gráfico 72. Alumnos formados y contratados por grupos de edad

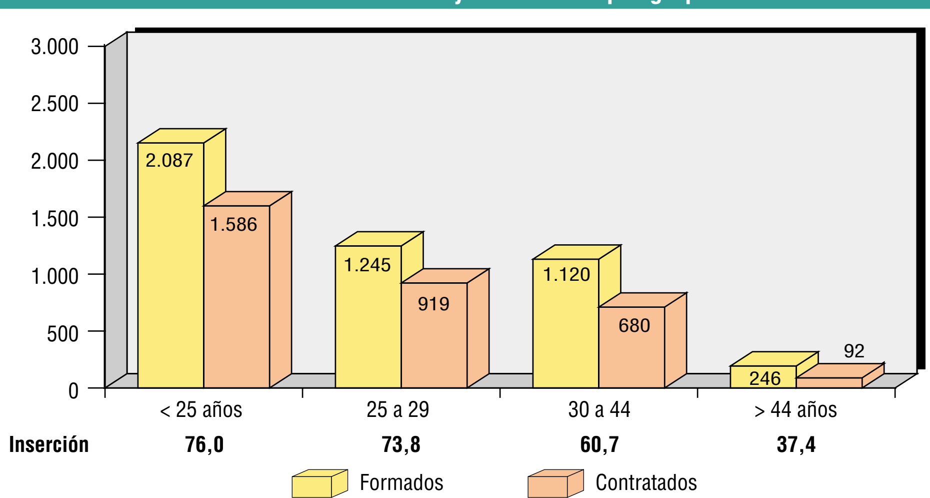


Gráfico 73. Alumnos formados y contratados por nivel académico

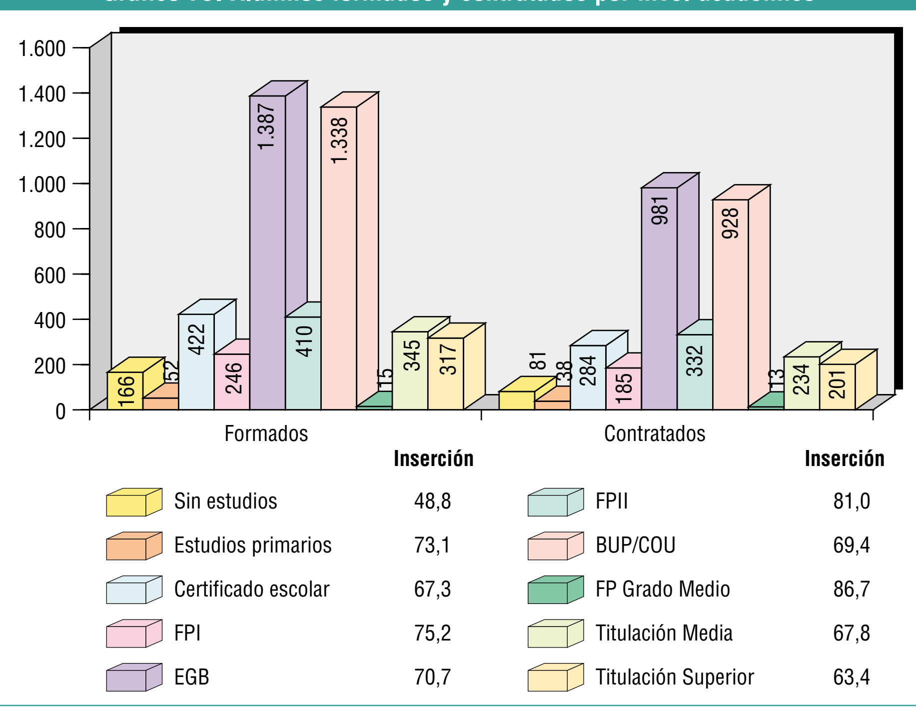
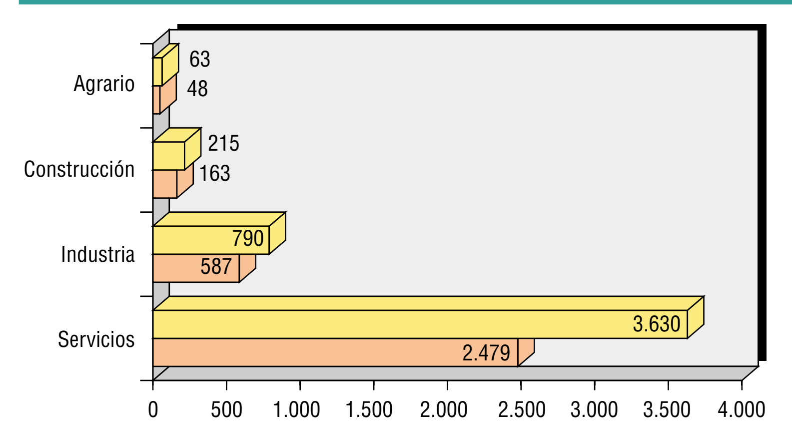


Gráfico 74. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



% Inserción

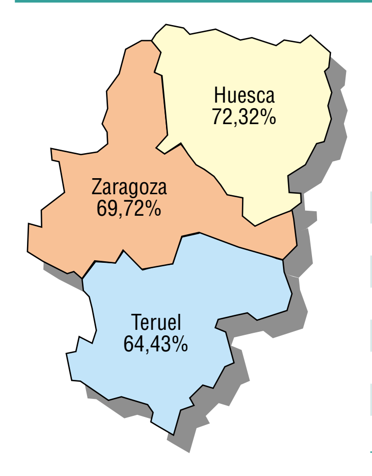
Agrario	63,59
Construcción	74,81
Industria	74,98
Servicios	70,64

	Total
Formados	4.698
Colocados	3.277

Cuadro 79. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	63	48	63,59
Administración y oficinas	1.003	690	68,06
Artesanía	54	29	62,86
Automoción	93	70	70,76
Comercio	355	256	75,55
Docencia e investigación	125	72	60,01
Servicios a las empresas	1.213	821	70,88
Edificación y obras públicas	215	163	74,81
Fabricación de equipos electromecánicos	52	41	83,25
Industrias agroalimentarias	153	118	77,75
Información y manifestaciones artísticas	16	9	56,25
Industria pesada y construcciones metálicas	68	60	92,34
Industrias químicas	16	13	87,50
Industrias textiles, de la piel y el cuero	13	11	83,75
Industrias de la madera y el corcho	46	31	72,92
Montaje e instalación	148	120	78,63
Mantenimiento y reparación	147	94	61,04
Sanidad	135	92	69,54
Seguros y finanzas	71	50	77,80
Servicios a la comunidad y personales	417	278	72,10
Transportes y comunicaciones	90	66	66,52
Turismo y hostelería	205	145	73,32
Suma	**4.698**	**3.277**	

Gráfico 75. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas

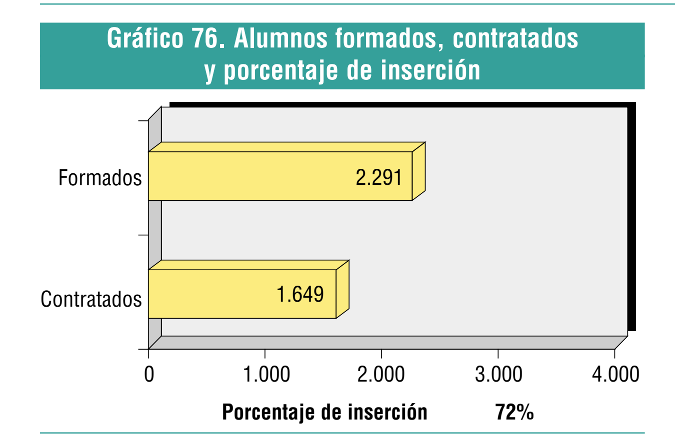


Especialidades más significativas

Aplicaciones informáticas gestión	Albañil
Inglés: gestión comercial	Carnicero
Dependiente de comercio	Cableador verificador cuadros electricos
Técnico en marketing	Inglés financiero
Comunic. ordenadores redes locales	Vigilante jurado
Gestión empresarial cooperativas	Cocinero
Programador retoque digital escaner imagen	Ayudante restaurante bar
Técnico en control de calidad	

BALEARES

Gráfico 76. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción



Porcentaje de inserción **72%**

Gráfico 77. Alumnos formados y contratados según género

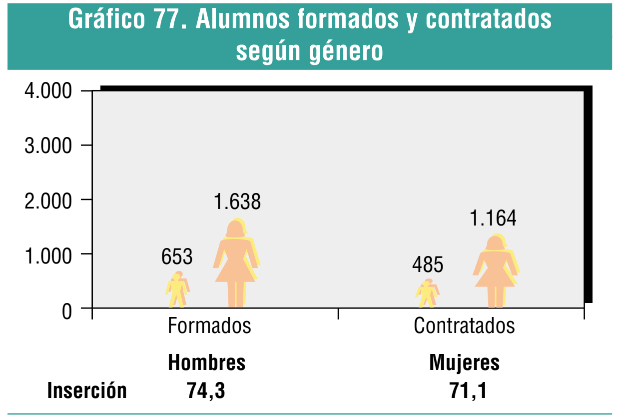


Gráfico 78. Alumnos formados y contratados por grupos de edad

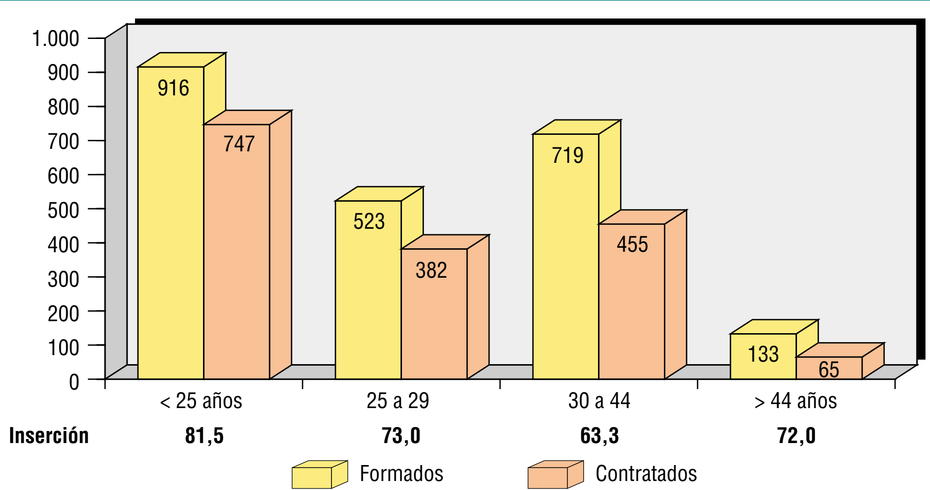
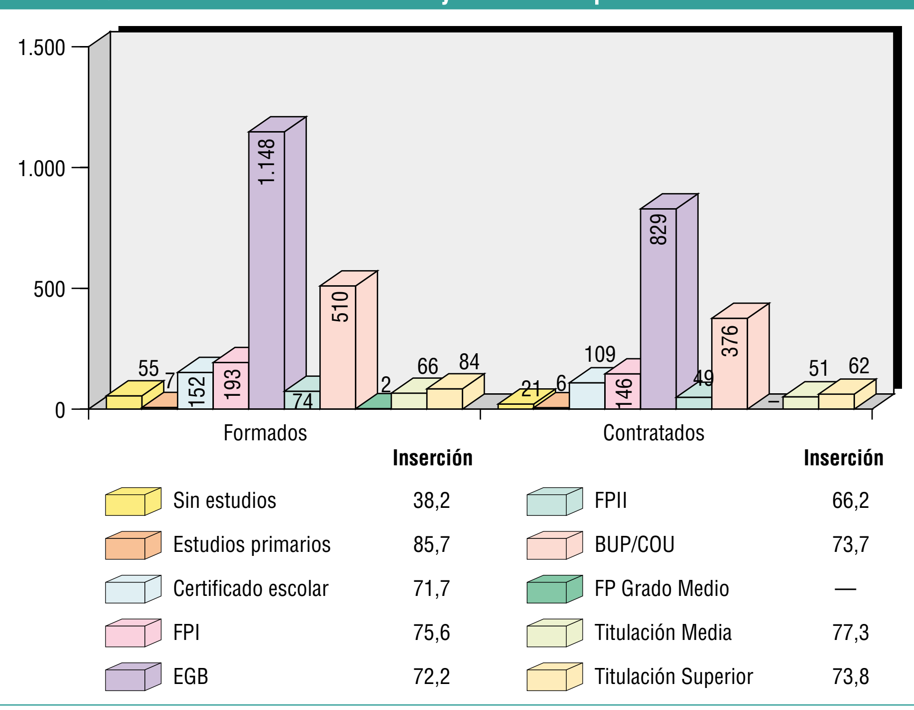
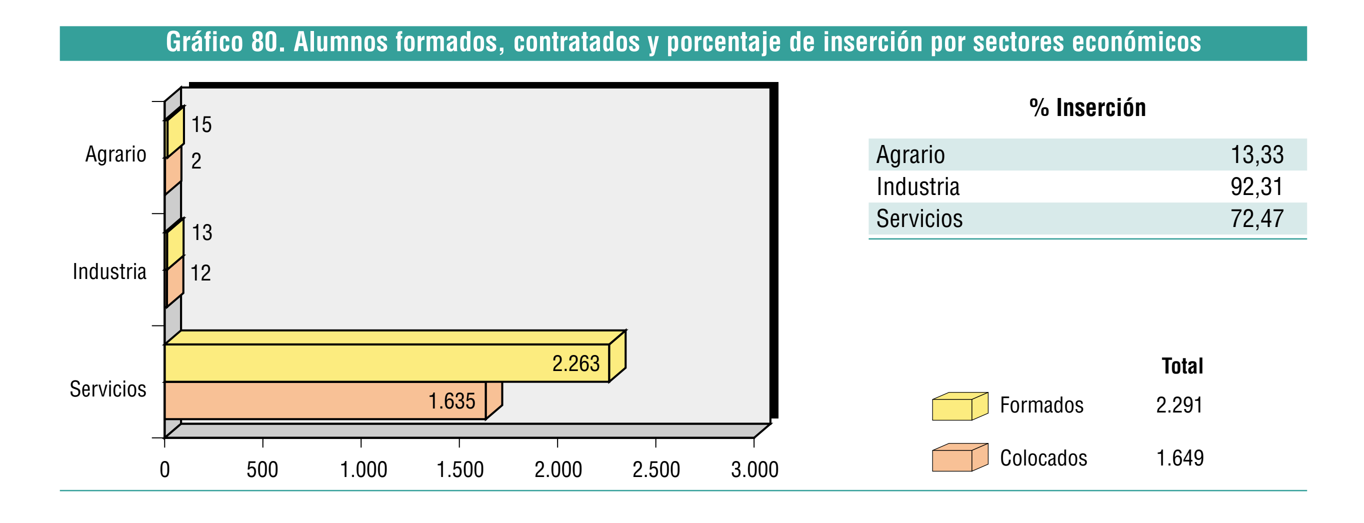



Gráfico 79. Alumnos formados y contratados por nivel académico

	Inserción		Inserción
Sin estudios	38,2	FPII	66,2
Estudios primarios	85,7	BUP/COU	73,7
Certificado escolar	71,7	FP Grado Medio	—
FPI	75,6	Titulación Media	77,3
EGB	72,2	Titulación Superior	73,8

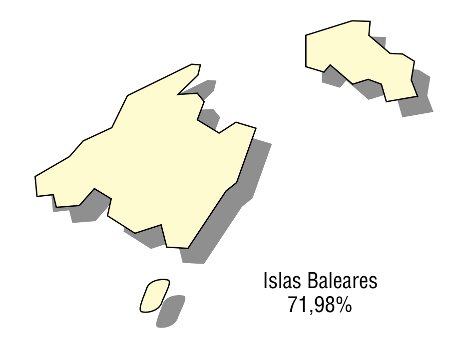
Gráfico 80. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos

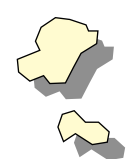


Cuadro 80. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	15	2	13,33
Administración y oficinas	849	607	68,41
Comercio	91	70	75,62
Docencia e investigación	127	100	76,02
Servicios a las empresas	517	360	72,00
Montaje e instalación	13	12	92,31
Sanidad	57	49	92,73
Servicios a la comunidad y personales	92	71	75,03
Transportes y comunicaciones	15	11	73,33
Turismo y hostelería	515	367	69,61
Suma	**2.291**	**1.649**	

Gráfico 81. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas

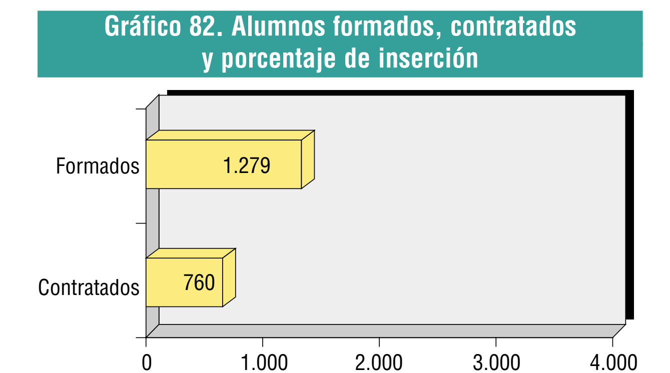




Especialidades más significativas
Alemán: atención al público
Aplicaciones informáticas gestión
Inglés: gestión comercial
Dependiente de comercio
Especialista informática educativa
Contabilidad financiera
Diseño gráfico general
Especialista diseño asistido por ordenador
Experto autopistas información INTERNET INFOVIA
Técnico cálculo costes salarios nóminas
Auxiliar enfermería geriatría
Monitor de marginados
Orientación laboral promoción empleo
Alemán turístico

CANARIAS

Gráfico 82. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción



Porcentaje de inserción 59,4%

Gráfico 83. Alumnos formados y contratados según género

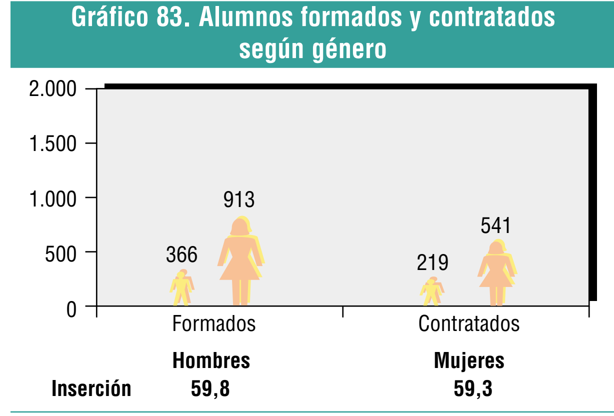
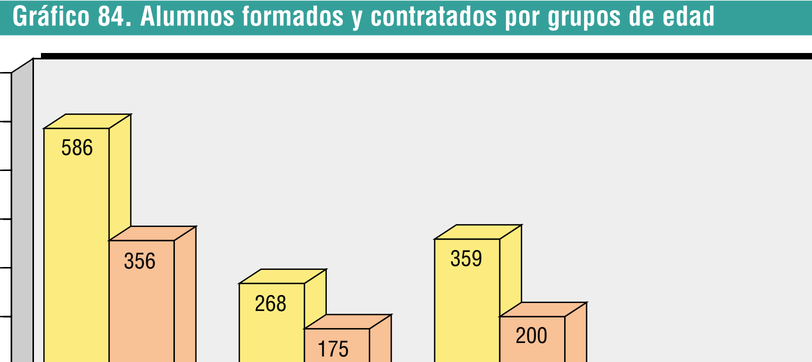


Gráfico 84. Alumnos formados y contratados por grupos de edad



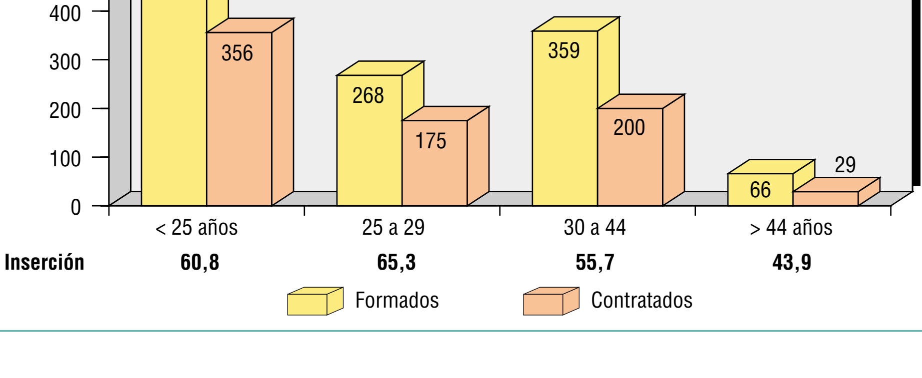
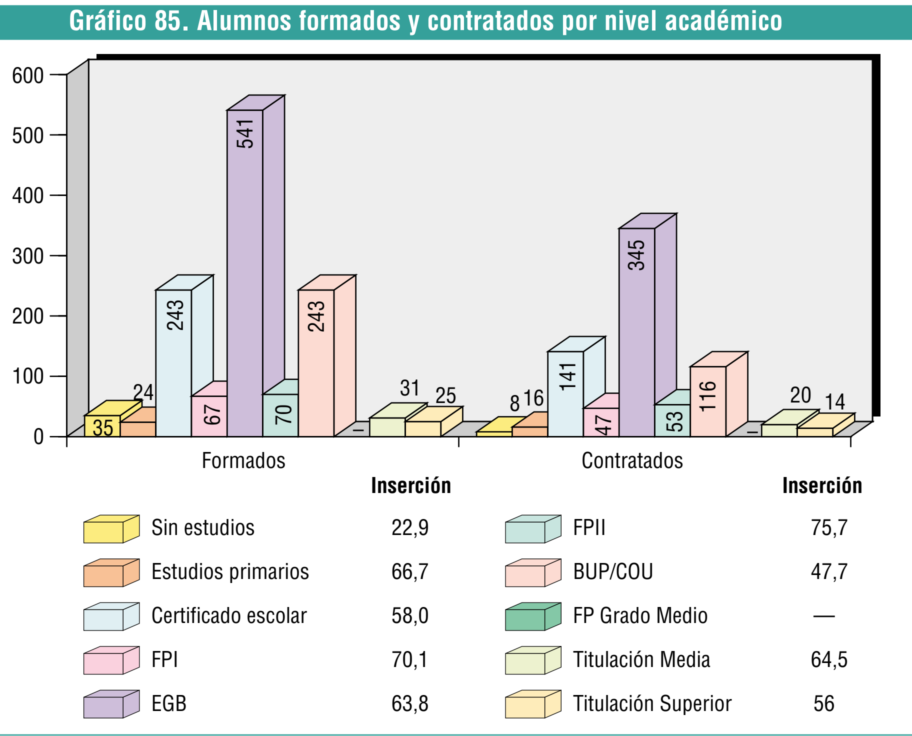
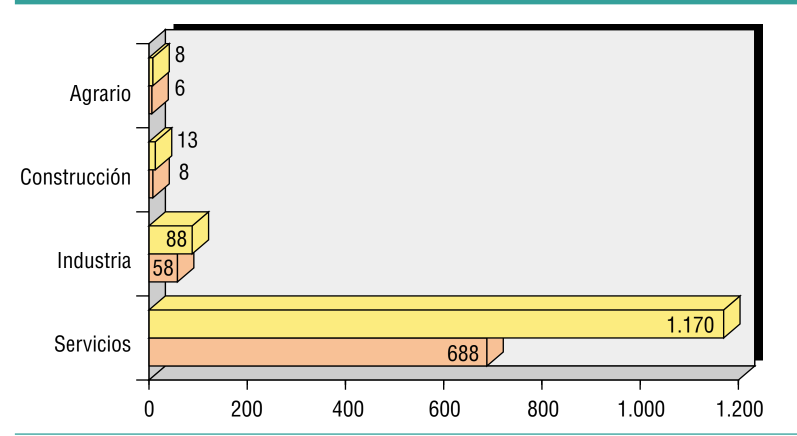


Gráfico 85. Alumnos formados y contratados por nivel académico



	Inserción		Inserción
Sin estudios	22,9	FPII	75,7
Estudios primarios	66,7	BUP/COU	47,7
Certificado escolar	58,0	FP Grado Medio	—
FPI	70,1	Titulación Media	64,5
EGB	63,8	Titulación Superior	56

Gráfico 86. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



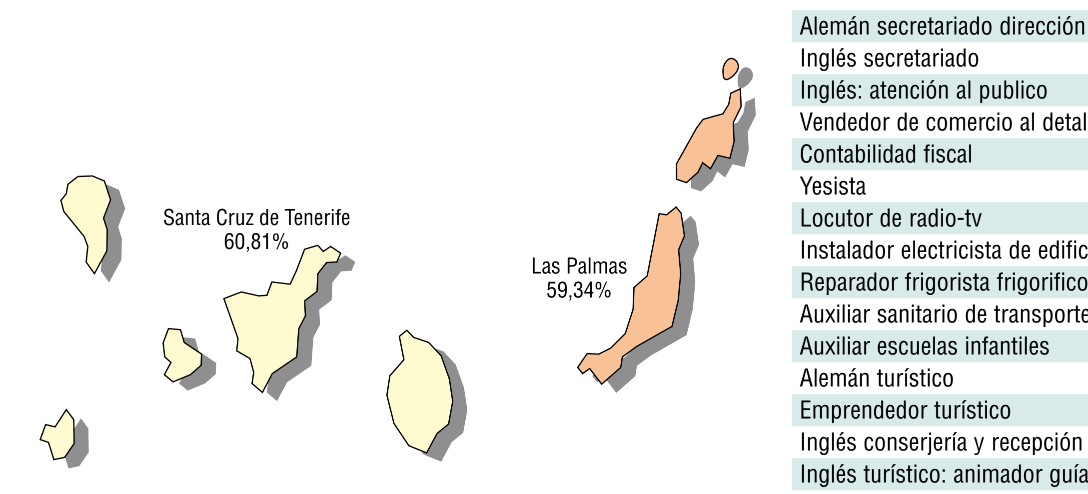
% Inserción	
Agrario	75,00
Construcción	61,54
Industria	55,70
Servicios	58,97

	Total
Formados	1.279
Colocados	760

Cuadro 81. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	8	6	75,00
Administración y oficinas	317	184	63,15
Artesanía	3	1	25,00
Automoción	16	12	80,00
Comercio	73	43	60,95
Servicios a las empresas	338	183	51,19
Edificación y obras públicas	13	8	61,54
Industrias agroalimentarias	8	6	66,67
Información y manifestaciones artísticas	18	11	61,11
Industrias de la madera y el corcho	2	0	0,00
Montaje e instalación	41	26	65,71
Mantenimiento y reparación	18	13	72,22
Sanidad	66	45	79,71
Servicios a la comunidad y personales	19	12	43,33
Transportes y comunicaciones	24	11	47,78
Turismo y hostelería	315	199	56,01
Suma	**1.279**	**760**	

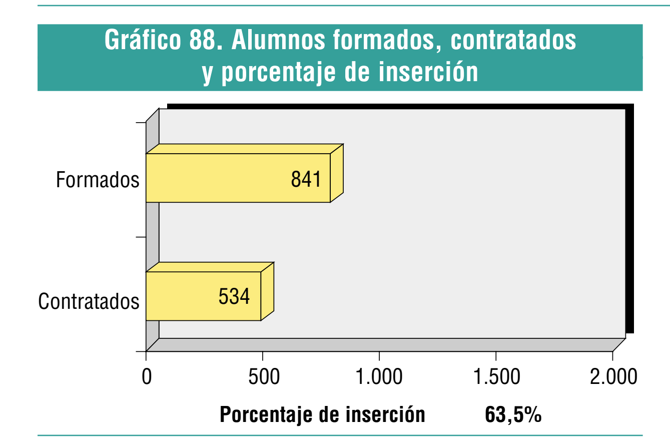
Gráfico 87. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas



Especialidades más significativas
Alemán secretariado dirección
Inglés secretariado
Inglés: atención al publico
Vendedor de comercio al detall
Contabilidad fiscal
Yesista
Locutor de radio-tv
Instalador electricista de edificios
Reparador frigorista frigorificos domesticos
Auxiliar sanitario de transportes
Auxiliar escuelas infantiles
Alemán turístico
Emprendedor turístico
Inglés conserjería y recepción
Inglés turístico: animador guía
Recepcionista conserje hotel
Subgobernanta

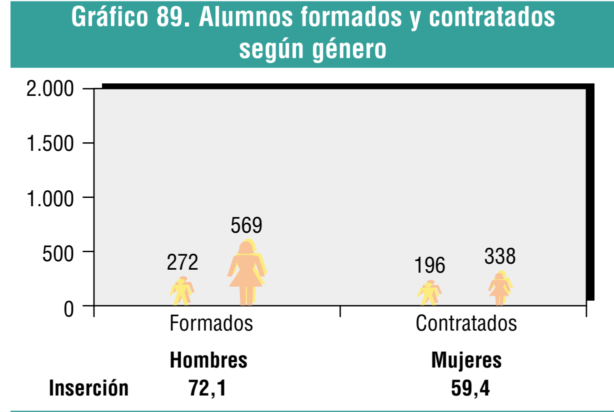
CASTILLA-LA MANCHA

Gráfico 88. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción



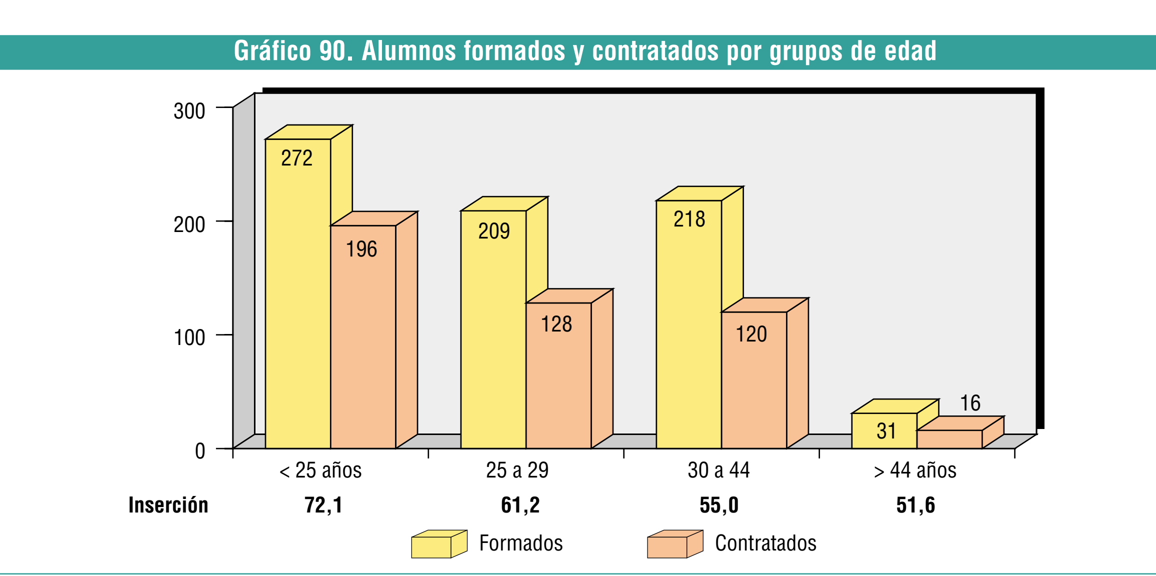
Porcentaje de inserción **63,5%**

Gráfico 89. Alumnos formados y contratados según género



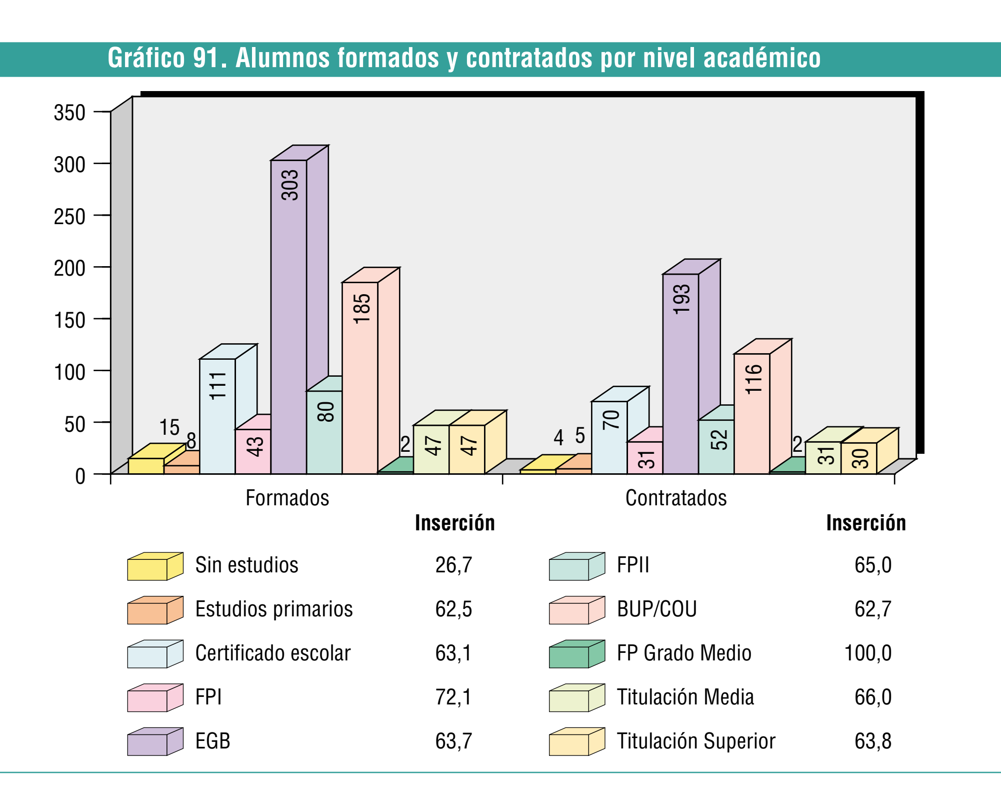
	Hombres	Mujeres
Inserción	**72,1**	**59,4**

Gráfico 90. Alumnos formados y contratados por grupos de edad



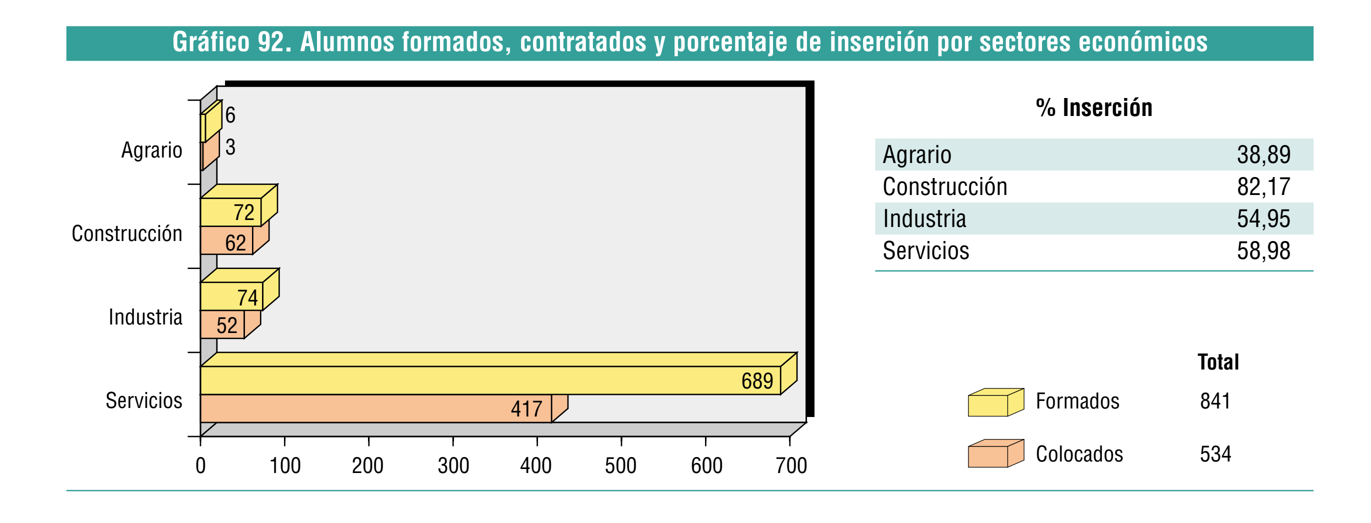
	< 25 años	25 a 29	30 a 44	> 44 años
Inserción	**72,1**	**61,2**	**55,0**	**51,6**

Gráfico 91. Alumnos formados y contratados por nivel académico



	Inserción		Inserción
Sin estudios	26,7	FPII	65,0
Estudios primarios	62,5	BUP/COU	62,7
Certificado escolar	63,1	FP Grado Medio	100,0
FPI	72,1	Titulación Media	66,0
EGB	63,7	Titulación Superior	63,8

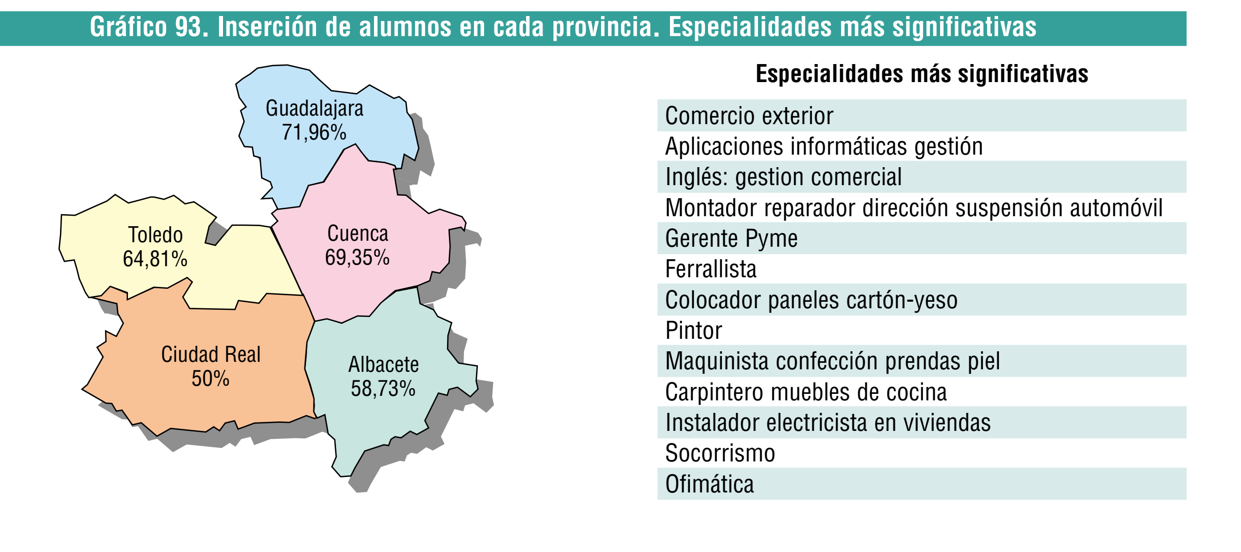
Gráfico 92. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



Cuadro 82. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

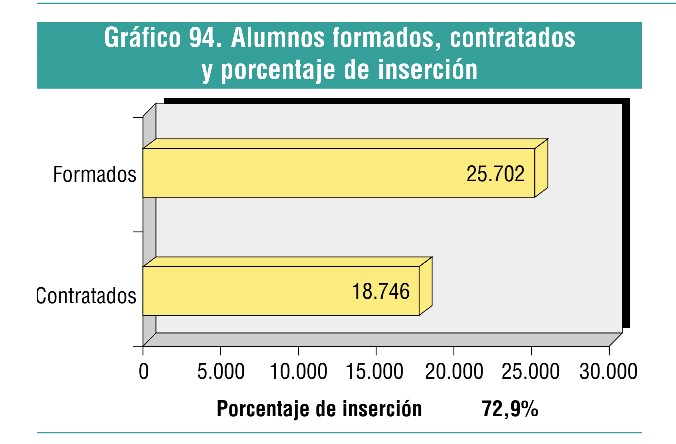
Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	6	3	38,89
Administración y oficinas	182	112	65,02
Artesanía	3	2	66,67
Automoción	21	17	65,63
Comercio	10	7	75,00
Docencia e investigación	4	3	75,00
Servicios a las empresas	394	236	57,28
Edificación y obras públicas	72	62	82,17
Industrias gráficas	2	1	50,00
Industrias textiles, de la piel y el cuero	21	12	49,52
Industrias de la madera y el corcho	14	12	85,71
Montaje e instalación	10	8	55,56
Mantenimiento y reparación	3	0	0,00
Sanidad	50	35	69,44
Seguros y finanzas	19	11	57,89
Servicios a la comunidad y personales	17	5	25,00
Transportes y comunicaciones	3	3	100,00
Turismo y hostelería	10	5	68,33
Suma	**841**	**534**	

Gráfico 93. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas



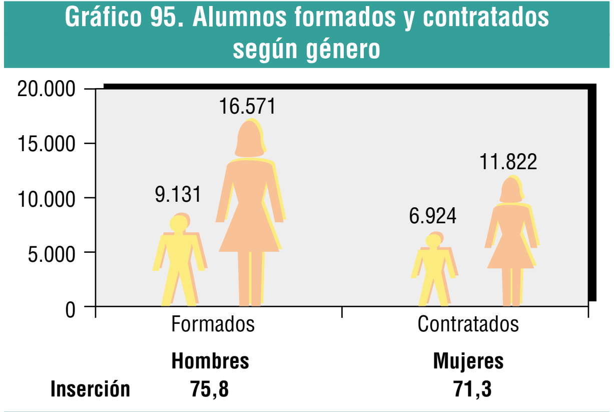
CATALUÑA

Gráfico 94. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción



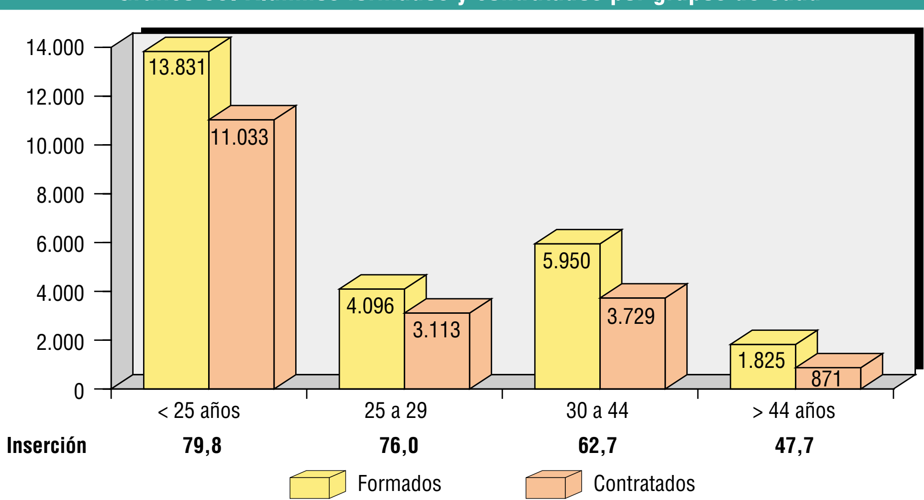
Porcentaje de inserción 72,9%

Gráfico 95. Alumnos formados y contratados según género



	Hombres	Mujeres
Inserción	75,8	71,3

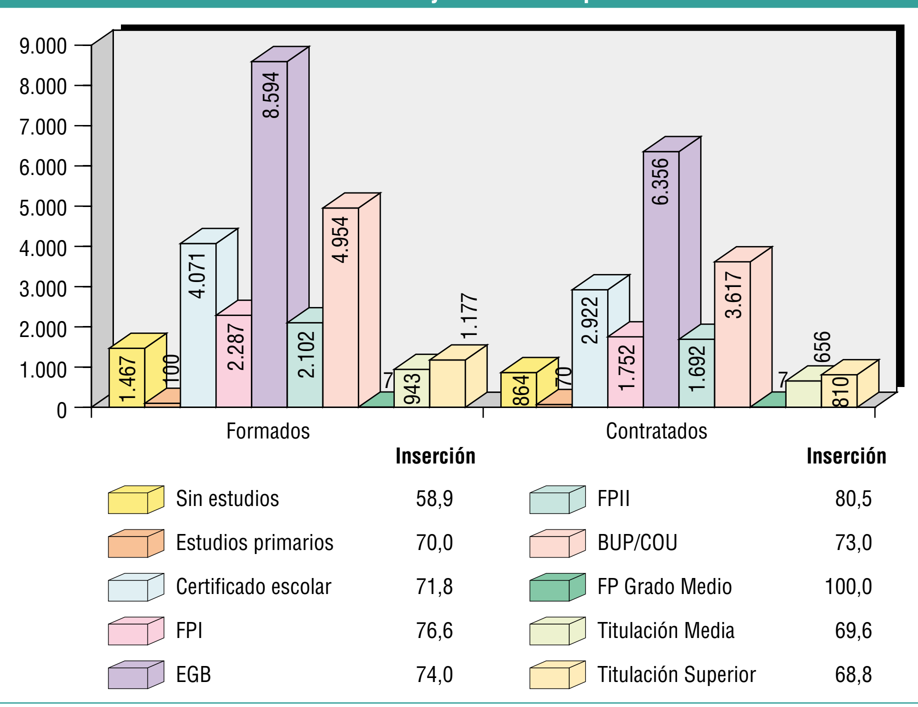
Gráfico 96. Alumnos formados y contratados por grupos de edad



	< 25 años	25 a 29	30 a 44	> 44 años
Inserción	79,8	76,0	62,7	47,7

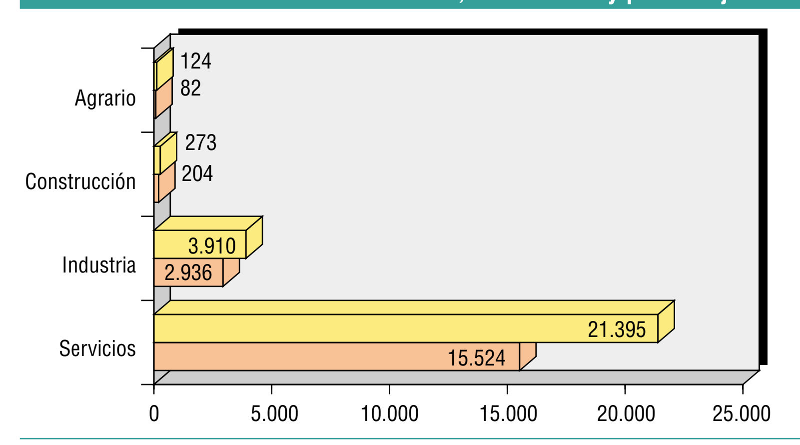


Gráfico 97. Alumnos formados y contratados por nivel académico



	Inserción		Inserción
Sin estudios	58,9	FPII	80,5
Estudios primarios	70,0	BUP/COU	73,0
Certificado escolar	71,8	FP Grado Medio	100,0
FPI	76,6	Titulación Media	69,6
EGB	74,0	Titulación Superior	68,8

Gráfico 98. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



% Inserción

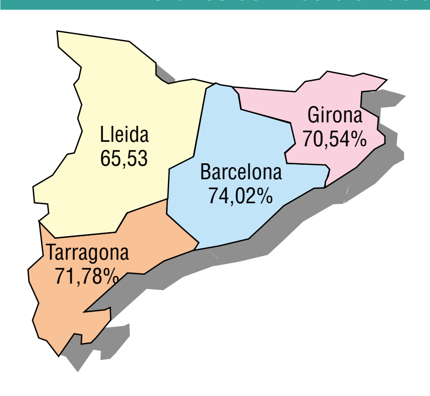
Agrario	66,78
Construcción	75,33
Industria	74,71
Servicios	70,51

	Total
Formados	25.702
Colocados	18.746

Cuadro 83. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	111	73	66,55
Administración y oficinas	8.610	6.237	67,26
Artesanía	144	58	60,51
Automoción	424	313	70,69
Comercio	1.619	1.301	70,55
Docencia e investigación	44	32	73,97
Servicios a las empresas	5.491	3.887	69,91
Edificación y obras públicas	273	204	75,33
Fabricación de equipos electromecánicos	373	296	80,27
Industrias agroalimentarias	213	148	68,93
Industrias gráficas	232	188	78,15
Información y manifestaciones artísticas	266	204	76,70
Industria pesada y construcciones metálicas	343	301	82,25
Industrias químicas	238	196	82,66
Industrias textiles, de la piel y el cuero	431	281	72,20
Industrias de la madera y el corcho	259	155	58,58
Montaje e instalación	712	564	75,94
Mantenimiento y reparación	483	384	81,12
Pesca y acuicultura	13	9	69,23
Prod., transformación y distrib. de energía y agua	58	52	90,38
Sanidad	1.851	1.238	71,22
Seguros y finanzas	76	58	71,22
Servicios a la comunidad y personales	1.942	1.427	71,86
Transportes y comunicaciones	80	56	68,13
Turismo y hostelería	1.416	1.084	71,92
Suma	**25.702**	**18.746**	

Gráfico 99. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas



Especialidades más significativas

Administrativo	Vendedor de comercio al detall
Aplicaciones informáticas gestión	Director personal y recursos humanos
Comercio exterior	Gestión empresarial
Secretariado	Operador de ordenadores
Cajera	Técnico en control de calidad
Escaparatista	Vigilante jurado
Técnico en marketing	

COMUNIDAD VALENCIANA

Gráfico 100. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción

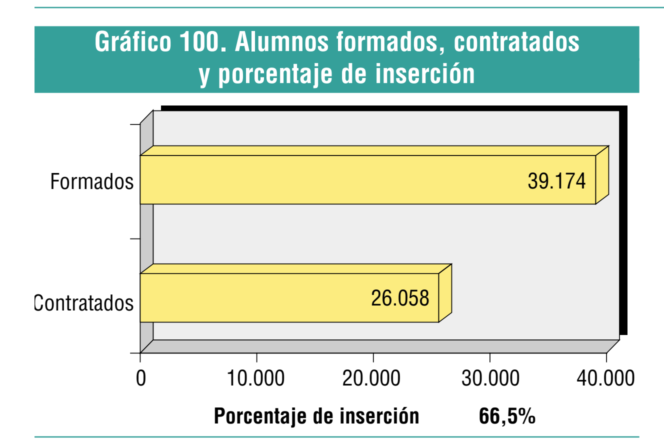


Gráfico 101. Alumnos formados y contratados según género

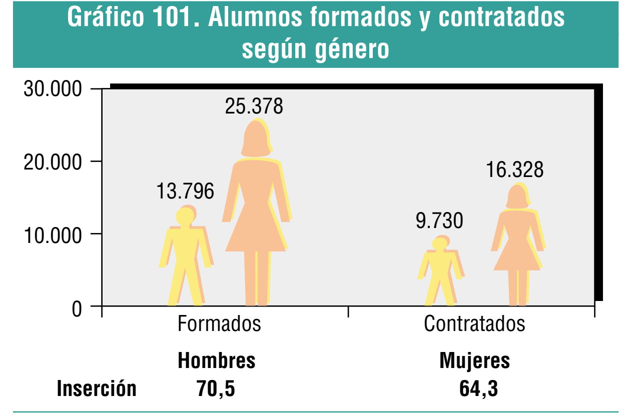


Gráfico 102. Alumnos formados y contratados por grupos de edad



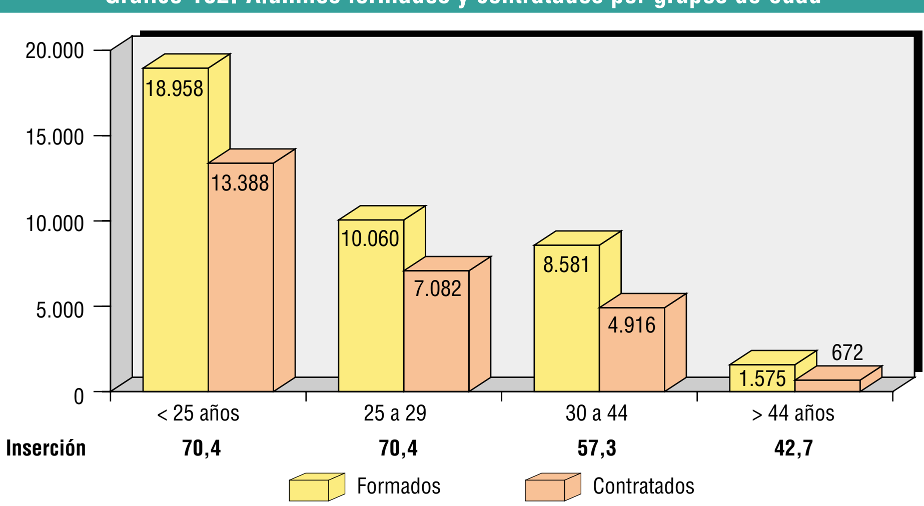
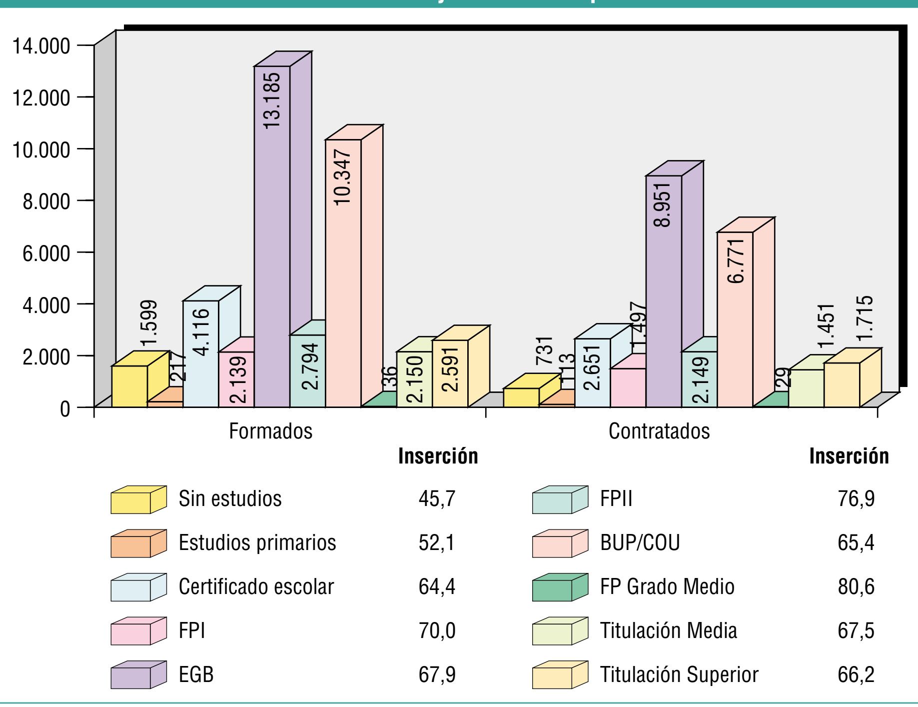


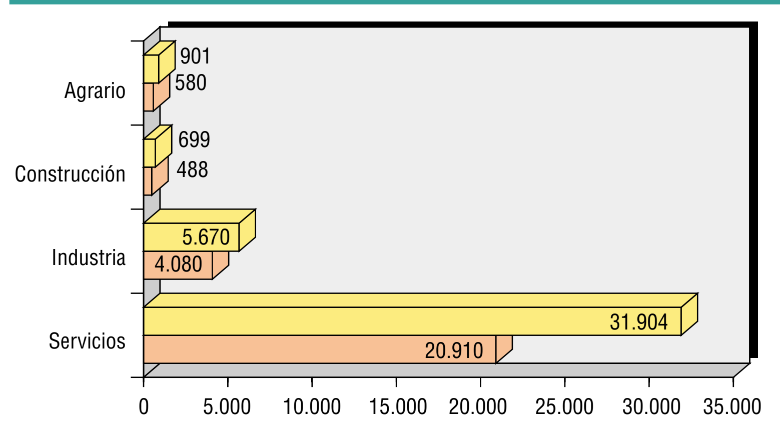
Gráfico 103. Alumnos formados y contratados por nivel académico





	Inserción		Inserción
Sin estudios	45,7	FPII	76,9
Estudios primarios	52,1	BUP/COU	65,4
Certificado escolar	64,4	FP Grado Medio	80,6
FPI	70,0	Titulación Media	67,5
EGB	67,9	Titulación Superior	66,2

Gráfico 104. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



% Inserción

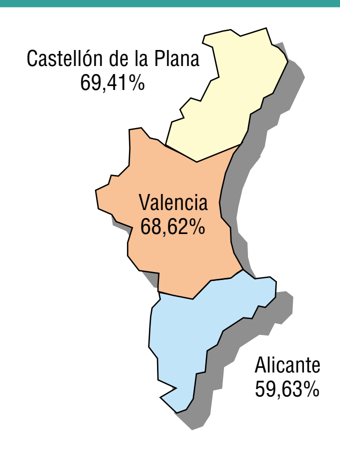
Agrario	63,68
Construcción	67,24
Industria	71,89
Servicios	65,00

	Total
Formados	39.174
Colocados	26.058

Cuadro 84. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	901	580	63,68
Administración y oficinas	9.561	6.121	64,53
Artesanía	370	233	55,85
Automoción	467	339	72,01
Comercio	4.606	3.173	64,45
Docencia e investigación	2.079	1.366	65,69
Servicios a las empresas	9.517	6.104	62,83
Edificación y obras públicas	699	488	67,24
Fabricación de equipos electromecánicos	626	493	75,90
Industrias agroalimentarias	276	221	77,62
Industrias gráficas	499	340	67,80
Información y manifestaciones artísticas	150	92	55,43
Industria pesada y construcciones metálicas	271	221	80,07
Industrias químicas	69	58	83,44
Industrias textiles, de la piel y el cuero	1.121	694	62,82
Industrias de la madera y el corcho	294	237	78,31
Montaje e instalación	597	425	66,51
Mantenimiento y reparación	1.080	819	77,14
Sanidad	1.747	1.090	59,97
Seguros y finanzas	109	82	75,05
Servicios a la comunidad y personales	1.763	1.178	66,03
Transportes y comunicaciones	601	480	74,58
Turismo y hostelería	1.771	1.224	70,28
Suma	**39.174**	**26.058**	

Gráfico 105. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas

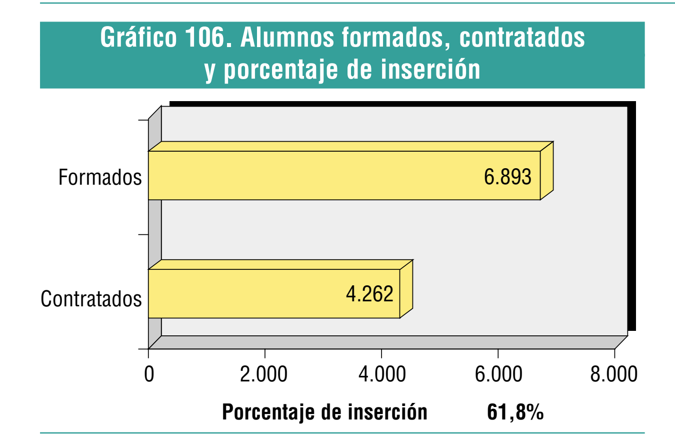


Especialidades más significativas

Aplicaciones informáticas de oficinas	Comunicación ordenadores redes locales
Comercio exterior	Fiscalidad Pyme
Contabilidad finanzas soporte informático	Gerente Pyme
Secretaria de dirección	Gestión empresarial
Inglés empresarial comercial	Gestor de empresas
Ingles técnicas de gestión comercial	Inglés venta y atención público
Vendedor técnico	Vendedor de comercio al detall
Formador de formadores	

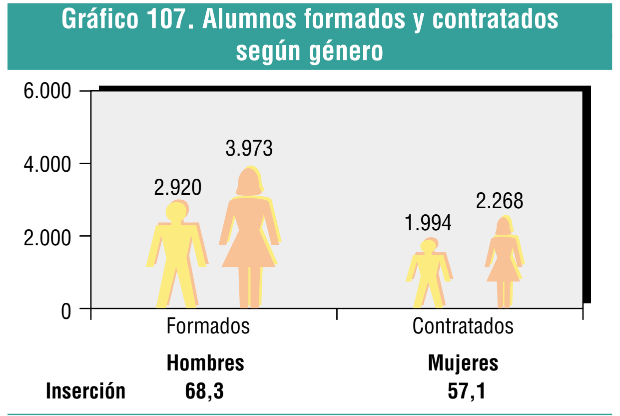
EXTREMADURA

Gráfico 106. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción



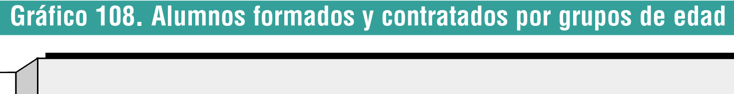
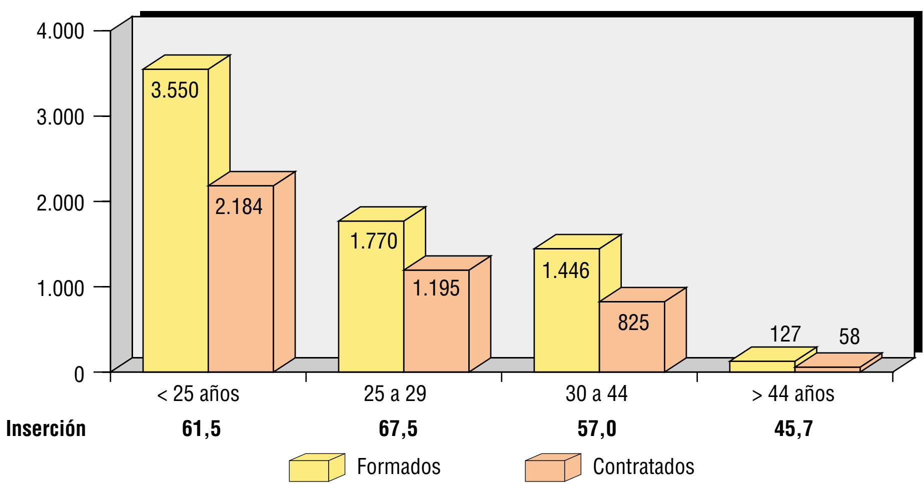
Porcentaje de inserción 61,8%

Gráfico 107. Alumnos formados y contratados según género



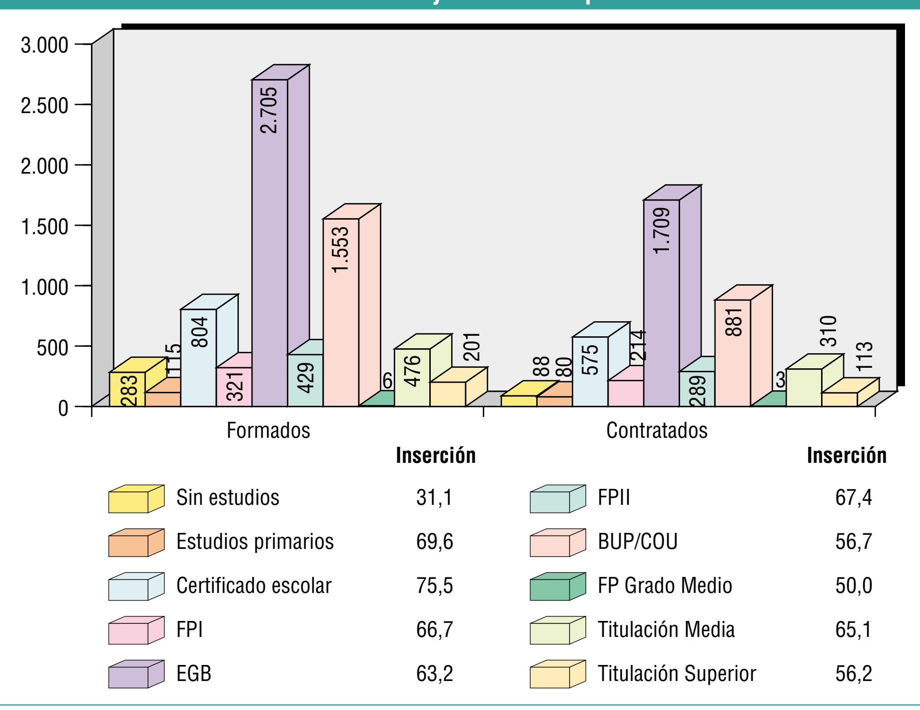
	Hombres	Mujeres
Inserción	**68,3**	**57,1**

Gráfico 108. Alumnos formados y contratados por grupos de edad

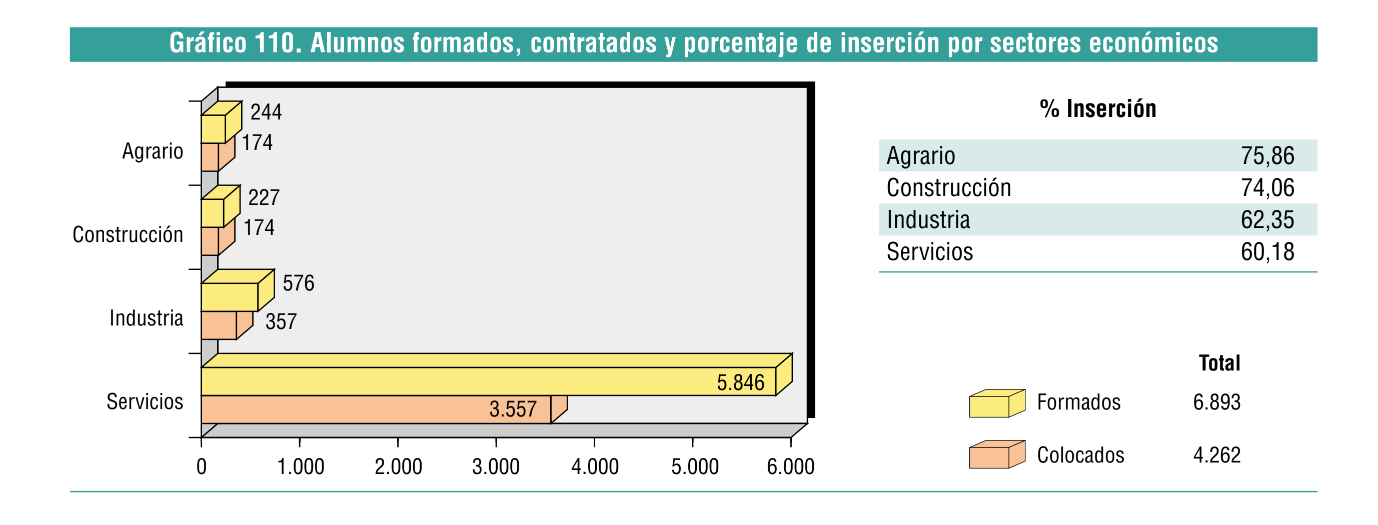
	< 25 años	25 a 29	30 a 44	> 44 años
Inserción	**61,5**	**67,5**	**57,0**	**45,7**

Gráfico 109. Alumnos formados y contratados por nivel académico

	Inserción		Inserción
Sin estudios	31,1	FPII	67,4
Estudios primarios	69,6	BUP/COU	56,7
Certificado escolar	75,5	FP Grado Medio	50,0
FPI	66,7	Titulación Media	65,1
EGB	63,2	Titulación Superior	56,2

Gráfico 110. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos

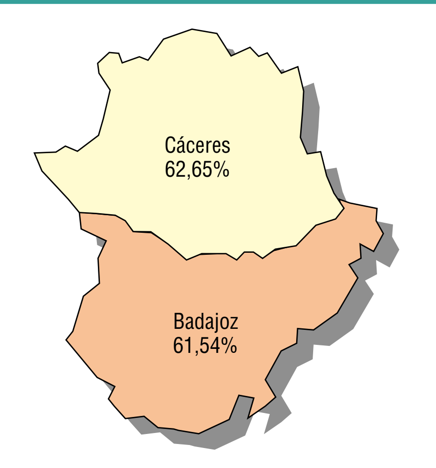


% Inserción	
Agrario	75,86
Construcción	74,06
Industria	62,35
Servicios	60,18

Cuadro 85. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	244	174	75,86
Administración y oficinas	2.389	1.367	54,16
Artesanía	6	2	33,33
Automoción	199	131	63,38
Comercio	237	156	66,18
Docencia e investigación	148	88	52,71
Servicios a las empresas	918	497	53,74
Edificación y obras públicas	227	174	74,06
Industrias agroalimentarias	27	18	72,70
Industria pesada y construcciones metálicas	38	26	65,80
Industrias químicas	45	30	67,22
Industrias textiles, de la piel y el cuero	74	30	47,30
Industrias de la madera y el corcho	58	33	55,53
Montaje e instalación	69	46	68,49
Mantenimiento y reparación	60	41	68,30
Sanidad	547	312	55,56
Seguros y finanzas	134	78	55,78
Servicios a la comunidad y personales	391	266	69,34
Transportes y comunicaciones	768	606	78,21
Turismo y hostelería	314	187	62,67
Suma	**6.893**	**4.262**	

Gráfico 111. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas



Especialidades más significativas
Tractorista agrícola básico
Auxiliar administrativo
Empleado de oficina
Aplicaciones informáticas gestión
Formador de formadores
Auxiliar enfermería geriatría
Animador sociocultural
Monitor socio-cultural
Conductor camiones Grupo C-1
Conductor de autocares Grupo-D
Conductor de camion pesado
Conductor del Grupo C-2

GALICIA

Gráfico 112. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción

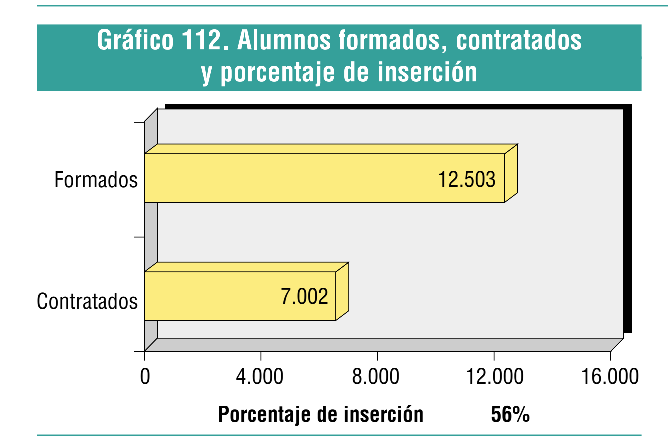


Gráfico 113. Alumnos formados y contratados según género

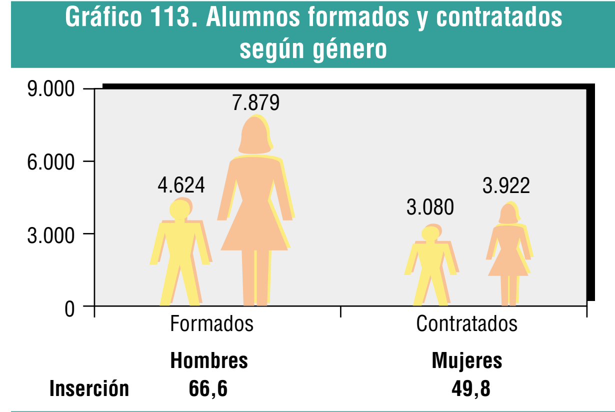




Gráfico 114. Alumnos formados y contratados por grupos de edad

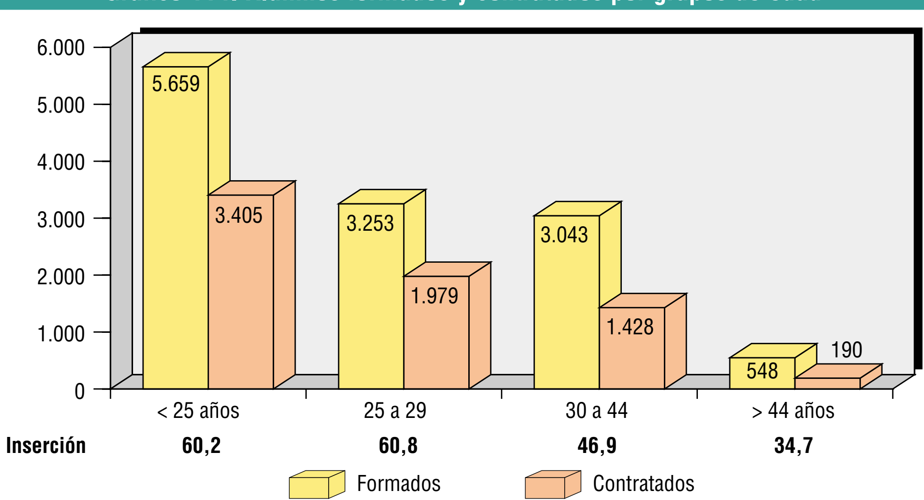




Gráfico 115. Alumnos formados y contratados por nivel académico

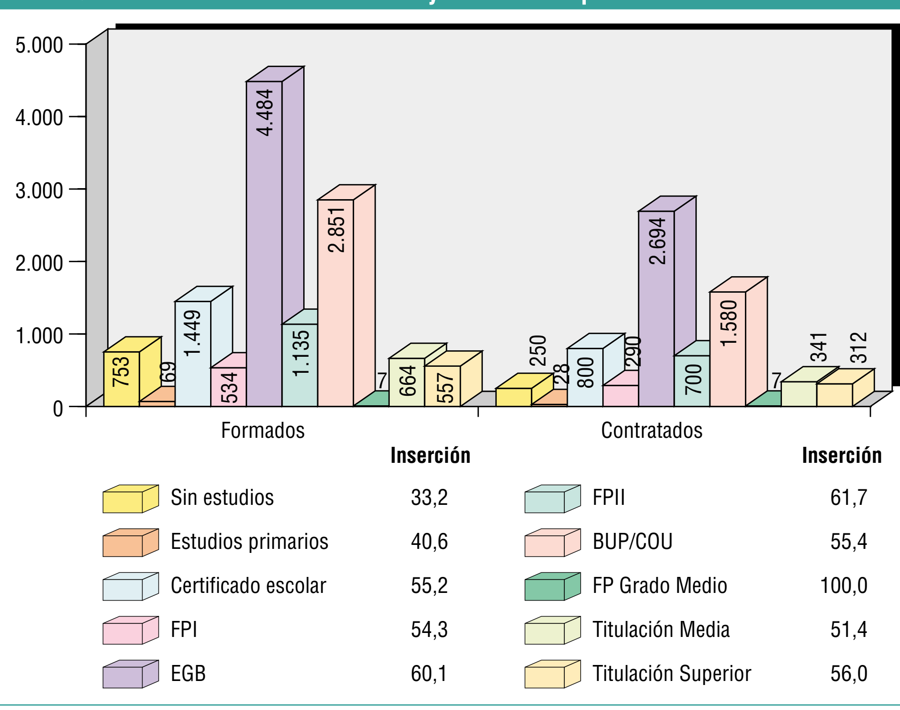
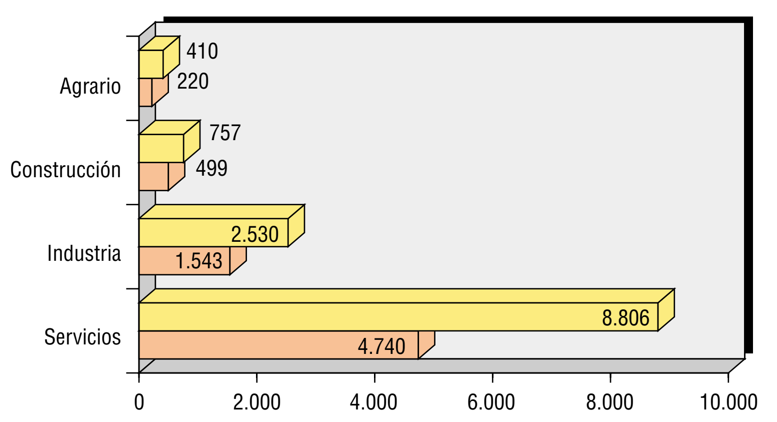




Gráfico 116. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



% Inserción

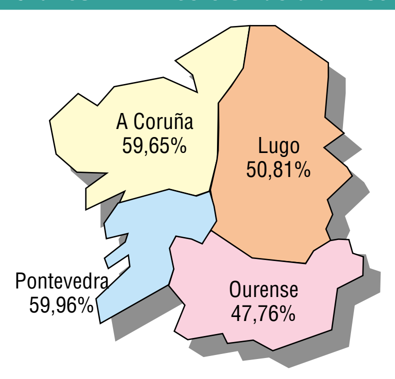
Agrario	51,92
Construcción	64,54
Industria	59,52
Servicios	55,59

	Total
Formados	12.503
Colocados	7.002

Cuadro 86. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	403	217	52,43
Administración y oficinas	2.369	1.216	52,36
Artesanía	306	112	32,44
Automoción	109	82	74,51
Comercio	915	556	57,47
Docencia e investigación	28	11	39,74
Servicios a las empresas	2.385	1.344	58,25
Edificación y obras públicas	757	499	64,54
Fabricación de equipos electromecánicos	106	65	59,93
Industrias agroalimentarias	88	35	40,90
Industrias gráficas	49	26	54,76
Información y manifestaciones artísticas	124	55	43,24
Industria pesada y construcciones metálicas	332	289	82,81
Industrias químicas	20	12	56,25
Industrias textiles, de la piel y el cuero	600	305	51,00
Industrias de la madera y el corcho	302	181	58,38
Montaje e instalación	441	312	68,83
Mantenimiento y reparación	119	91	74,50
Pesca y acuicultura	7	3	42,86
Prod., transformación y distrib. de energía y agua	58	33	59,97
Sanidad	979	455	50,13
Seguros y finanzas	35	21	58,52
Servicios a la comunidad y personales	756	369	48,62
Transportes y comunicaciones	444	307	72,57
Turismo y hostelería	771	406	55,40
Suma	**12.503**	**7.002**	

Gráfico 117. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas



Especialidades más significativas

Aplicaciones informáticas gestión
Vendedor de comercio al detall
Contabilidad fiscal
Especialista diseño asistido por ordenador
Soldador al arco con electrodo
Maquinista confección industrial
Conductor camiones Grupo C-1

NAVARRA

Gráfico 118. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción

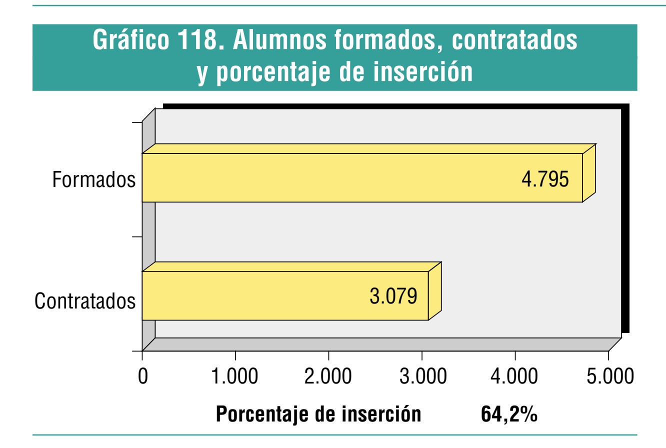


Gráfico 119. Alumnos formados y contratados según género

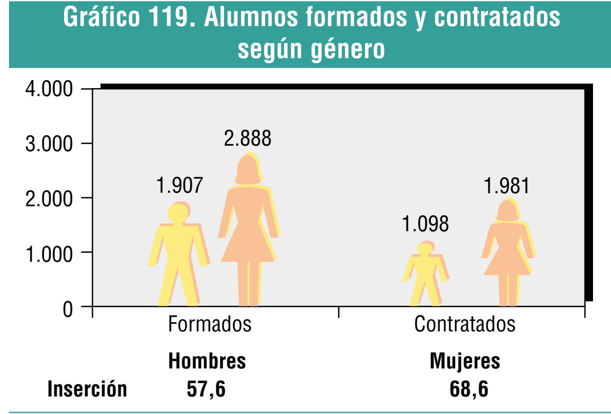


Gráfico 120. Alumnos formados y contratados por grupos de edad

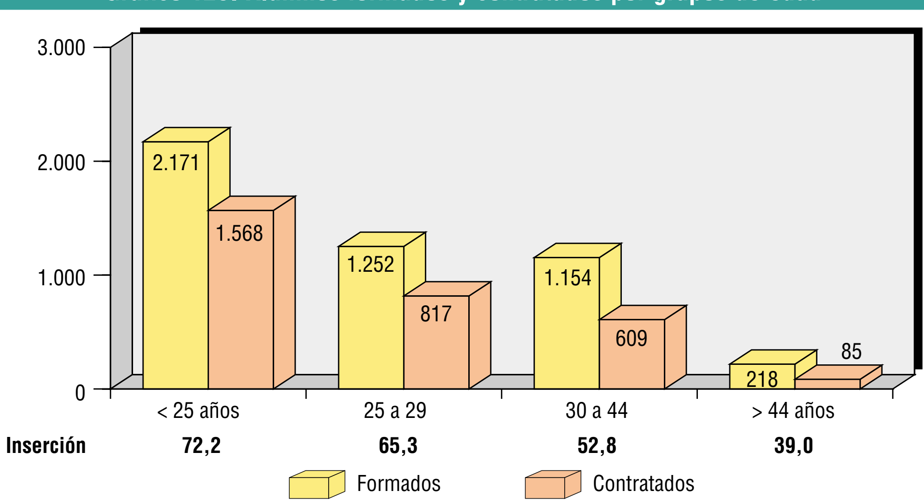
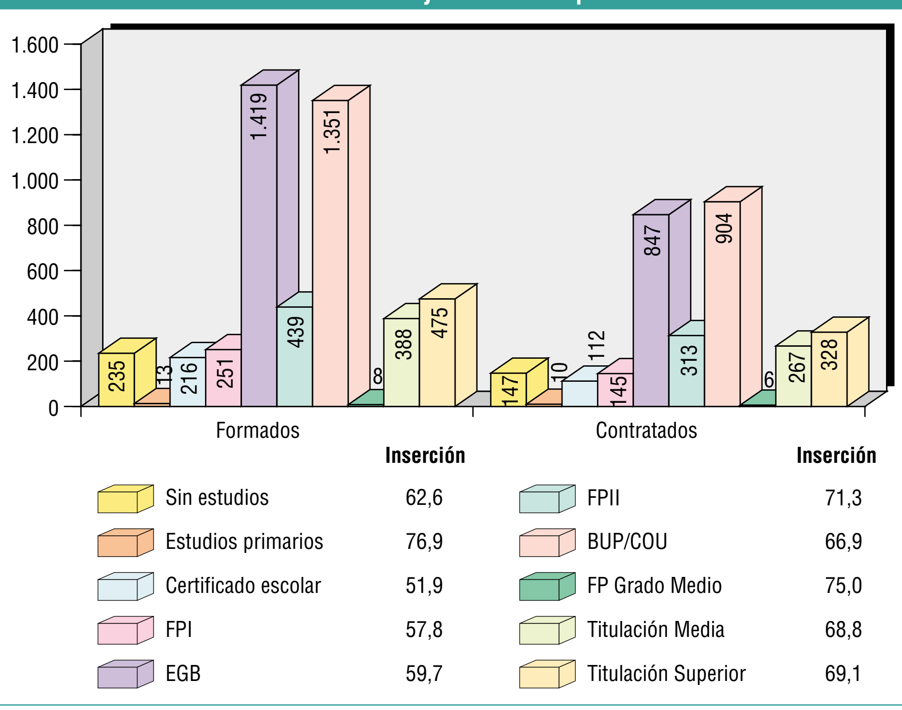
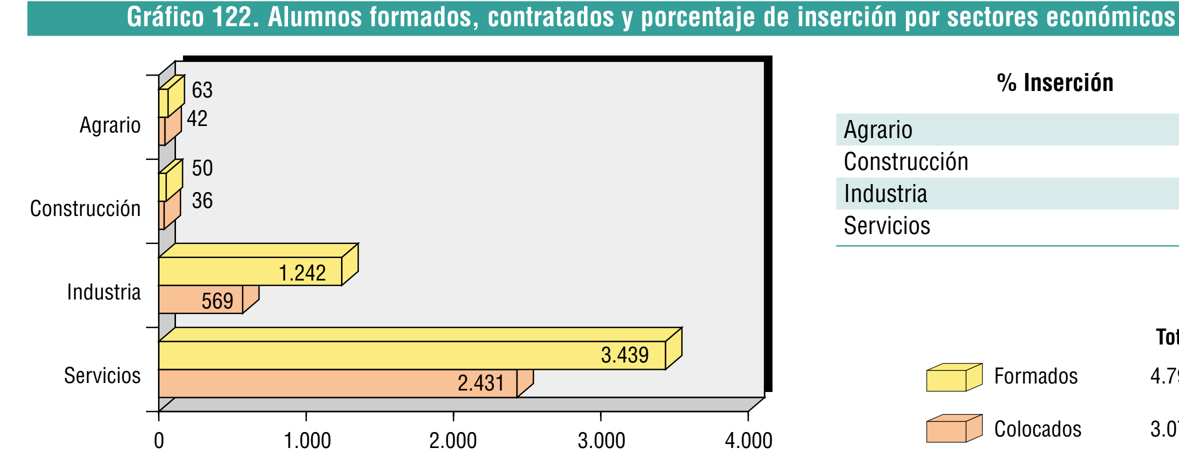



Gráfico 121. Alumnos formados y contratados por nivel académico

	Inserción		Inserción
Sin estudios	62,6	FPII	71,3
Estudios primarios	76,9	BUP/COU	66,9
Certificado escolar	51,9	FP Grado Medio	75,0
FPI	57,8	Titulación Media	68,8
EGB	59,7	Titulación Superior	69,1

Gráfico 122. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por sectores económicos



% Inserción

Agrario	55,56
Construcción	68,15
Industria	75,95
Servicios	73,72

	Total
Formados	4.794
Colocados	3.078

Cuadro 87. Alumnos formados, contratados y porcentaje de inserción por familias profesionales

Autonomía	Formados	Contratados	Inserción (%)
Agraria	63	42	55,56
Administración y oficinas	1.255	886	74,70
Automoción	34	31	86,55
Comercio	139	104	79,55
Docencia e investigación	56	37	70,66
Servicios a las empresas	1.238	873	73,02
Edificación y obras públicas	50	36	68,15
Fabricación de equipos electromecánicos	671	132	67,07
Industrias agroalimentarias	85	57	59,79
Industrias gráficas	13	10	76,92
Industria pesada y construcciones metálicas	146	128	86,22
Industrias químicas	35	31	89,00
Industrias textiles, de la piel y el cuero	52	29	55,77
Industrias de la madera y el corcho	72	37	49,89
Montaje e instalación	75	66	91,00
Mantenimiento y reparación	59	48	80,40
Sanidad	477	340	70,05
Servicios a la comunidad y personales	224	150	67,36
Turismo y hostelería	50	41	82,90
Suma	**4.794**	**3.078**	

Gráfico 123. Inserción de alumnos en cada provincia. Especialidades más significativas

Navarra
64,21%

Especialidades más significativas

- Administrativo contable
- Aplicaciones informáticas de oficinas
- Aplicaciones informáticas gestión
- Comercio exterior
- Vendedor técnico
- Analista contable
- Comunicación ordenadores redes locales
- Director personal y recursos humanos
- Especialista diseño asistido por ordenador
- Fiscalidad Pyme
- Gerente Pyme
- Gestión empresarial cooperativas
- Técnico hardware microinformático
- Programador mecanizado CNC
- Elaborador conservas productos pesca
- Iniciacion diseño soldadura corte mantenimiento CM
- Soldador arco eléctrico electrodo

Características de la vida laboral

Salarios

El incremento salarial medio pactado inicialmente en los convenios colectivos para 1999 fue del 2,4%, inferior en dos décimas al del año anterior, en cinco décimas al de hace dos años y en 1,7 puntos al correspondiente a 1996. Esta disminución progresiva del incremento salarial en los últimos años se explica por la correspondiente reducción que están experimentando los niveles de inflación, lo que se traduce en un mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los salarios, que motiva incrementos económicos mucho más moderados que en años anteriores.

Cuadro 88. Evolución salarios-inflacción. 1995-1999. (Tasa de variación interanual)

	Inflación interanual	Incrementos salariales pactados en convenio
1.995	4,3	3,7 (3,9)*
1.996	3,2	3,8 (4,1)*
1.997	2,0	2,9 (2,9)*
1.998	1,4	2,6 (2,6)*
1.999	2,9	2,4 (2,4)*

* Las cifras entre paréntesis incorporan el impacto de las cláusulas de salvaguardia pactadas en el ejercicio anterior.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Boletín de Estadísticas Laborales. 1999.

Con los datos de convenios colectivos registrados hasta el 31 de diciembre de 1999, el incremento salarial pactado fue finalmente del 2,38%, por lo que se continuó la senda de moderación salarial iniciada en años anteriores. No obstante, con la aplicación de la cláusulas de salvaguarda del poder adquisitivo que incluyen los convenios —ante eventuales desviaciones del IPC superiores a lo estimado— el incremento salarial medio de 1999 se puede situar en el 2,44% (en los convenios revisados en ese año).

Por otro lado, el incremento salarial medio ha tenido poca fluctuación en 1999, oscilando desde un mínimo del 2,21% en enero hasta el 2,38% de diciembre. En todo caso, teniendo en cuenta el aumento salarial derivado de los convenios y la media correspondiente al IPC real del año, se ha producido —como resultante— una tenue ganancia de poder adquisitivo, cifrada en un 0,1%, que si bien es inferior en 7 décimas a la experimentada en 1998, continúa acrecentando la capacidad económica de los trabajadores, en línea con el impulso económico iniciado en 1996.

Cuadro 89. Aumentos salariales pactados en convenios. (1995-1999)
(Porcentajes con incorporación de cláusulas de salvaguarda)

Años	Aumento salarial (con cláusula de salvaguarda) (A)	IPC real (media anual) (B)	Ganancia poder adquisitivo (A-B)
1.995	3,9	4,7	-0,8
1.996	3,8	3,6	0,3
1.997	2,9	2,0	0,9
1.998*	2,6	1,8	0,8
1.999**	2,4	2,3	0,1

* Datos provisionales.
** Convenios registrados hasta el 31/3/2000.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadística de Convenios Colectivos. Boletín de Estadísticas Laborales.

Otro aspecto de interés sobre los incrementos salariales es que, poco a poco, comienzan a tenerse en cuenta otros elementos distintos del aumento del IPC a la hora de fijar los incrementos salariales. Estos otros ele-

mentos suelen ser: el nivel de productividad, el resultado económico anual de la empresa, los compromisos adquiridos de hacer contratos estables o de generar empleo y la mayor participación de los sindicatos en las decisiones organizativas o técnicas de las empresas.

En el conjunto de los trabajadores, los empleados públicos han tenido subidas salariales del 1,8% (que era la previsión oficial de inflación para 1999), pero son subidas inferiores —en todo caso— al incremento real que tuvo el IPC, lo que conlleva una perdida efectiva de poder adquisitivo.

Analizando por ramas de actividad el incremento salarial hay que destacar el importante crecimiento que experimentó “actividades asociativas y culturales” (un 6,64% en el conjunto de sus convenios); sin embargo, hubo dos ramas que también crecieron por debajo del IPC. “hogares que emplean personal doméstico” (un 1,78%) y “producción y distribución de electricidad, agua y gas” (un 1,84%).

Por Comunidades Autónomas, el incremento mayor se produjo en Baleares (3%) y el menor en el País Vasco (2,12%), aunque hay que destacar que en 10 de ellas se superó la media nacional.

Cuadro 90. Aumento salarial en 1999 y ganancia media por trabajador, según Comunidad Autónoma

Comunidad autónoma	Aumento salarial (%)	Ganancia media por trabajador y mes* (Industria y Servicios)
Andalucía	2,92	206.663
Aragón	2,47	224.859
Asturias	2,15	241.031
Baleares	3,0	204.441
Canarias	2,38	188.791
Cantabria	2,57	223.339
Castilla-La Mancha	2,42	189.711
Castilla y León	2,29	218.669
Cataluña	2,23	231.939
Comunidad Valenciana	2,24	201.253
Extremadura	2,58	184.234
Galicia	2,47	196.073
Madrid	2,27	260.679
Murcia	2,32	176.111
Navarra	2,63	242.157
País Vasco	2,12	269.136
La Rioja	2,58	207.307
Ceuta y Melilla	2,39	—
Total	**2,38**	**225.147**

* Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 1999.
Fuentes: MTAS (Estadística de Convenios Colectivos), INE (Encuesta de Salarios). Elaboración propia.

Por sectores, el incremento mayor se produce en la Construcción aunque la ganancia media más elevada corresponde al Sector Industria.

Cuadro 91. Ganancia media por trabajador y mes, por sectores de actividad. 1999 (Pagos totales en pesetas —media anual— y porcentaje de variación al alza sobre 1998)

Resultados nacionales	Pesetas	Variación
Industria	245.081	2,5
Construcción	193.671	3,8
Servicios	219.226	1,9
Total	**225.147**	**2,3**

Fuente: INE, Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios.

Por último, en lo concerniente a las horas extraordinarias que se realizan y su remuneración correspondiente cabe señalar que su volumen se ha reducido en casi 10 millones con respecto a 1998, probablemente motivado por el encarecimiento de su retribución promovido en 1998 y, también en parte, por el intento de sustituir progresivamente horas extraordinarias por nuevas contrataciones.

La retribución por hora extraordinaria se sitúo en el tercer trimestre de 1999 en una media de 1.614 ptas., un 4% inferior al precio medio de 1998.

Por sectores de actividad, fue en Industria donde la remuneración alcanzó su cota media más alta (2.011 ptas.), mientras que en Servicios bajó su importe medio hasta 1.268 ptas. Curiosamente, este sector parece retribuir de forma más elevada la hora extraordinaria realizada por un obrero que la de un empleado.

Cuadro 92. Ganancia media por hora trabajada por sectores de actividad y categoría. 1999
(Ptas. por hora y porcentajes de la hora extraordinaria sobre la normal, 3º trimestre)

Categorías	Sectores de actividad			
	Industria	Construcción	Servicios	Total
Empleados				
Hora normal	2.040	1.794	1.609	1.722
Hora extraordinaria	2.458	2.040	1.201	1.418
Incremento hora extraordinaria %	20,5	13,7	-25,4	-17,7
Obreros				
Hora normal	1.268	1.083	980	1.130
Hora extraordinaria	1.929	1.594	1.441	1.765
Incremento hora extraordinaria %	51,8	47,2	47	56,2
Total				
Hora normal	1.506	1.245	1.373	1.404
Hora extraordinaria	2.011	1.630	1.268	1.614
Incremento hora extraordinaria %	33,5	30,9	-7,7	15

Fuente: INE, Encuesta de Salarios.

Calidad de Vida Laboral

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ofrece este año, por primera vez, los resultados de una novedosa e interesante investigación acerca de variados aspectos del mercado de trabajo, los cuales se agrupan en 7 grandes áreas:

- Indicadores de calidad de vida en el trabajo
- Seguridad y tiempo de trabajo
- Organización del trabajo
- Formación laboral
- Movilidad laboral y geográfica
- Estructura familiar, mujer y trabajo
- Termómetro de satisfacción laboral

Éste es el extenso contenido que aborda la “Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo” la cual persigue dos objetivos claros: conocer las circunstancias reales de las actividades y relaciones que se mantienen en el lugar de trabajo, y la percepción personal que tienen los trabajadores, tanto sobre su entorno laboral como sobre las actividades que allí realizan.

Con este sondeo (realizado en 3 etapas y con una muestra de 6.020 unidades en la tercera etapa) se trata de llevar a cabo “otra mirada” más cualitativa hacia el interior del mercado laboral, desde la visión particular de quienes son actores principales: los trabajadores.

Esta otra perspectiva permite detectar variables subjetivas que inciden mucho en la sensación de bienestar o malestar que experimentan los trabajadores con respecto a su quehacer diario y que explican, en cierta medida, por qué adoptan luego determinadas actitudes o posiciones en su puesto de trabajo.

Lo que se presenta a continuación es sólo un resumen de los principales datos del sondeo sobre algunas de las áreas mencionadas, datos que han sido extraídos del “Informe de resultados” que elaboró dicho Ministerio.

Indicadores de calidad de vida en el trabajo.

Se analizan siete índices normalizados, cada uno de ellos con distintas variables, que se puntúan entre 0 (valor mínimo de satisfacción) y 10 (valor máximo), según sea el nivel que dicha variable suscita en el trabajador.

Indice de calidad de vida en el trabajo

En este índice se integran varias variables: independencia en el trabajo, no trabajar los fines de semana, realizar en casa las comidas, satisfacción en el trabajo, ambiente de trabajo, cansancio físico o psíquico que genera el trabajo.

Sobre un máximo de 10 puntos (que expresaría la cota de mayor calidad de vida) la media nacional de este índice se sitúa en 4,68, siendo en hombres y mujeres, respectivamente, 4,63 y 4,79 puntos. Por edades, puntúan más bajo los trabajadores más jóvenes (4,08 entre 16 y 19 años) y va subiendo la media según avanza la edad (4,78 entre 45 y 54 años); también se incrementa la puntuación cuando se eleva el nivel de estudios (de 4,30 en estudios primarios a 5,39 en estudios universitarios).

Por situación profesional, es más baja entre los asalariados del sector privado (4,41) que entre los del sector público (4,98). A su vez, es también más elevado entre empresarios o profesionales con asalariados (5,76) que entre los profesionales o autónomos sin asalariados (5,19). Los cooperativistas, por su parte, alcanzan un nivel superior a la media (se sitúan en 5,39).

Según su ocupación, la puntuación más alta la obtienen los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (5,64) y la más baja los operadores de instalaciones y maquinaria y los montadores (4,17).

Según el sector donde se desarrolla el trabajo, aunque no hay una oscilación muy grande, el que puntúa más alto es Industria (4,83) y el más bajo Agricultura y Pesca (4,04).

Por Comunidades Autónomas, destacan Castilla-La Mancha (5,23), Aragón (5,12), Baleares (5,08) y La Rioja (5,06).

Por tamaño del municipio del trabajador, puntúa más alto (4,93) el trabajador que reside en municipios pequeños —de menos de 10.000 habitantes— y más bajo (4,40) el que vive en ciudades de más de un millón de personas.

Indice de condiciones de trabajo

Las variables principales que integra son: tener un trabajo no subordinado al ritmo de las máquinas, hacer trabajo en equipo, no trabajar de noche ni por turnos cambiantes, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo, no aburrirse con el trabajo que se desarrolla, no volver a casa demasiado cansado ni estresado y no realizar esfuerzos físicos en el trabajo.

Aquí, la puntuación más baja (0) indica las condiciones de trabajo peores y la máxima (10) las más favorables y positivas. La media de este índice se situó en el 6,46, siendo 6,26 la puntuación de los hombres y 6,83 la de las mujeres.

Por edades, la puntuación más baja (6,41) se produce entre los 30 y 44 años y es más alta entre los 20 y 24 años (6,65) y a partir de 65 años (6,70). El nivel de satisfacción crece también a medida que aumenta el nivel de estudios, alcanzando el 7,03 entre los titulados universitarios.

Según su situación profesional, la mejor puntuación la obtienen los asalariados del sector público (7,73), seguidos de los empresarios con asalariados (6,60); la más baja se da entre los cooperativistas (5,82).

Según su ocupación, puntúan más alto los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,19) y los valores mas bajos (5,52) corresponden a los operadores de instalaciones y maquinaria y los montadores.

Por último, tienen mejores condiciones de trabajo los del sector Servicios (6,61), los que viven en ciudades de más de un millón de habitantes y, por CC.AA, los de Baleares (6,96) y Canarias (6,88). Galicia puntúa en último lugar (6,08).

Indice de orgullo en el trabajo

Este índice está constituido por las siguientes variables: lo útil que resulta el trabajo para ayudar a la gente, el provecho del trabajo para la sociedad, el orgullo que sienten por trabajar en su empresa, la identificación de los trabajadores con los problemas de la organización en la que trabajan. Aquí 0 puntos significa ausencia de orgullo con respecto al trabajo y 10 puntos es el máximo nivel de orgullo. La puntuación media del índice se sitúa en el 6,53, siendo 6,63 para los hombres y 6,35 para las mujeres.

En este índice se produce una polarización importante de las puntuaciones en función de la edad de los trabajadores, con una distancia entre extremos superior a 3,5 puntos. Así, la tasa para los trabajadores más jóvenes (16-19 años) está muy por debajo de la media (4,02) mientras que para los más mayores alcanza el 7,64. Esto indica que el orgullo por el trabajo que se realiza crece con la edad, con el nivel de estudios (7,26 entre los universitarios) y con la posición social (7,61 en la posición alta).

Por último, son los empresarios o profesionales con asalariados los que sienten más orgullo por su trabajo (8,74 puntos) frente a los asalariados del sector privado (5,85) o frente a los trabajadores no cualificados (5,0). Es también mayor en el sector Servicios (6,73), en las poblaciones de menos de 10.000 habitantes (6,93) y, por Comunidades, en Castilla-La Mancha (7,92).

Indice de alienación en el puesto de trabajo

En este índice se integran variables relativas al interés de los asalariados con respecto a: el deseo de cambiar de trabajo (si pudieran); lo aburrido, pesado o no interesante que les resulta el trabajo; su grado de distracción cuando están trabajando; su no participación en las decisiones sobre las tareas que realizan; sus sugerencias que no son valoradas por sus jefes; su desconocimiento tanto del organigrama como de los objetivos de la empresa donde trabajan.

La escala, que discurre entre 0 y 10 puntos, en su valor más alto (10) indica el máximo nivel de alienación. Los resultados ofrecen un nivel de alienación muy bajo pues la media se sitúa en el 1,92 (1,87 en los hombres y 2,0 en las mujeres). Esto, bien puede interpretarse en forma positiva, es decir, que existe una diferencia muy pequeña entre lo que el trabajador espera de su trabajo y lo que recibe del mismo.

Por grupos de edad, son los más jóvenes (16-19 años) los que experimentan un mayor nivel de autoextrañamiento con respecto a su puesto de trabajo (3,53), nivel que va bajando a medida que avanza la edad del trabajador hasta alcanzar el 1,36 en los 65 años. Comparando valores extremos es también mayor el grado de alienación en los niveles de estudios más bajos (2,65) que entre los universitarios (1,14); en una posición social baja (2,54) que en una más alta (0,92); entre los trabajadores no cualificados (3,01) que entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (0,8); en el sector de Agricultura y Pesca (2,98) que en el de Servicios (1,75); en Extremadura (2,52) que en Cantabria (1,53).

Indice de participación en el puesto de trabajo

Por las variables intervinientes que lo constituyen resulta altamente complementario del anterior. Éstas son las variables: participar en las decisiones sobre la realización de sus tareas, tener la posibilidad de dar opiniones sobre su trabajo y que sus sugerencias sean valoradas por sus superiores, trabajar en un ambiente estimulante que permite mejorar el trabajo, participar en cursos de formación profesional y en los beneficios de la empresa.

Sobre una puntuación máxima de 10, según indica la media de los resultados (3,68), hay un nivel bajo de participación en el trabajo y aparecen escasas diferencias, entre hombres y mujeres (3,61 y 3,79 respectivamente). Las diferencias más extremas se dan entre los más jóvenes (2,19) y los de 65 años (4,42); entre los universitarios (4,85) y los de nivel inferior a estudios primarios (2,8); entre los directores de empresa (6,27) y los trabajadores cualificados de la Agricultura y Pesca (2,56); entre el sector Servicios (3,92) y Agricultura y Pesca (2,39); entre Castilla-La Mancha (4,45) y Galicia (3,28).

Indice de integración en el puesto de trabajo

Bajo este índice se aglutinan algunas variables complementarias de los índices anteriores: conocer el organigrama y los objetivos de su empresa, conocer su convenio colectivo, mantener buenas relaciones con los compañeros y con los responsables jerárquicos de su empresa, conocer las ofertas de formación ofertadas por su empresa y estar dispuesto a trabajar más para que su organización triunfe en sus objetivos empresariales.

En la escala correspondiente, 0 puntos significa nula integración del asalariado en su puesto y 10 máximo nivel de integración.

Los resultados vuelven a mostrar un nivel bajo de integración (2,73 de media), tanto en hombres como en mujeres, muy bajo entre los más jóvenes (1,58), aumentando en razón de la edad; más elevado en los universitarios (3,85) y bastante bajo en el nivel inferior, estudios primarios (1,73); también se aprecian grandes diferencias entre los directores de empresa (5,19) y los trabajadores cualificados de la Agricultura y Pesca (1,7) y, por CC.AA., entre Asturias (3,84) y en la Comunidad Valenciana (1,89).

Indice de autonomía en el puesto de trabajo

Integra varios tipos de variables: *de creatividad* (el trabajo les parece atractivo e interesante y los asalariados participan en las decisiones sobre las tareas que desarrollan); *de participación* (pueden dar su opinión sobre el trabajo que realizan y las sugerencias son valoradas por sus superiores); *de flexibilidad en el horario y en la jornada laboral* (los asalariados pueden decidir cuándo llegan y se marchan de su trabajo, pueden hacer pequeños descansos durante la jornada o tomarse un día libre sin tener que recuperarlo); *de integración* (conocen el organigrama y los objetivos de su organización).

Dado que 10 es la puntuación que refleja la máxima autonomía en el trabajo, los resultados muestran una media baja —3,71— (igual en hombres y en mujeres), lo que indica poca independencia de los asalariados en su puesto.

El nivel de autonomía va creciendo según diversas circunstancias: a medida que se va teniendo más edad (desde el 1,79 de los más jóvenes al 4,67 de los 65 años), cuando el nivel de estudios es más elevado (5,06 en los universitarios), cuando la posición social es alta (5,43), cuando la ocupación es ser director de empresa o de la Administración Pública (6,57) frente a la baja puntuación que muestran los trabajadores no cualificados (2,47). Geográficamente, el grado más alto de autonomía laboral aparece en Canarias (4,82) y el más bajo en la Comunidad Valenciana (3,09).

Sobre la organización del trabajo

Por lo general (68,9% de los casos), los trabajadores se encuentran satisfechos con la organización del trabajo que tienen en sus empresas, el 19,3% se muestra indiferente y el resto manifiesta un grado de insatisfacción diverso.

Una gran mayoría de trabajadores (el 69,3%) declara que nunca o casi nunca trabaja al ritmo que le marca una máquina.

Sobre lo atractivo e interesante que puede resultar el trabajo, el 65,3% cree realizar un trabajo sugerente. De entre éstos, los que se sienten más identificados con el trabajo que realizan son los profesionales, científicos e intelectuales (88,8%), a los que siguen los directivos (78%) y los técnicos y profesionales de apoyo (77,4%); por su parte, los trabajadores no cualificados manifiestan un grado de desacuerdo de cierta importancia con respecto a su trabajo (34,7%).

En cuanto a lo repetitivo de sus tareas el 74,7% piensa que sí realiza tareas repetitivas. Desglosando este porcentaje por grupos ocupacionales, los que afirman realizar trabajos más repetitivos son los trabajadores pertenecientes a servicios de restauración, de protección, personales y los vendedores de comercio. A continuación de ellos se posicionan los trabajadores no cualificados y, en tercer lugar, los operadores de instalaciones y maquinaria y los montadores. Por su parte, los trabajadores que creen realizar tareas diferentes son, en primer lugar, los miembros de las fuerzas armadas seguidos de los directivos de empresas y directivos de la Administración Pública.

En relación con la variación de tareas, el 62,3% manifiesta que cambia de tarea con frecuencia. Sin embargo, a pesar de esos cambios, su actividad laboral les parece —en cierto modo— reiterativa.

Sobre la supervisión del trabajo hay distintas facetas que se realizan más por unos trabajadores que por otros. Así, los técnicos y profesionales científicos e intelectuales realizan, en mayor proporción, dos tipos de

tareas de supervisión: pensar en nuevas formas de hacer las cosas y recomendar ascensos o acciones disciplinarias. Por su parte, son los artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería quienes realizan, más a menudo, tareas de supervisión de esta índole: cuidar que los empleados hagan un uso seguro de los equipos y las herramientas, organizar los trabajos y tareas, comprobar la realización de los trabajos y evaluar su cumplimiento.

En cuanto a la participación de los trabajadores en sus empresas casi el 60% está de acuerdo en participar en decisiones para mejorar su trabajo. De ellos, los que mayor participación desean tener son los directivos de empresa y de la Administración Pública (91,1%) y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el 76%). Entre los trabajadores sondeados, el 50,4% cree que puede aportar sugerencias a su trabajo y el 44,1% piensa que su jefe valora sus opiniones sobre las tareas a realizar.

Acerca del contenido del trabajo, el 58,1% de los trabajadores piensa que allí puede poner en práctica sus ideas, el 67,3% opina que su trabajo puede ayudar a otras personas y cerca del 75% cree que es útil a la sociedad.

Sobre el grado de integración en su empresa, el 40,6% piensa que conoce el organigrama de su organización, el 39,7% cree saber los objetivos de su empresa y el 30,5% declara estar enterado del contenido de su convenio colectivo.

En cuanto al grado de identificación con la empresa donde se trabaja, el 46,7% se muestra dispuesto a trabajar más horas para ayudar a su empresa, el 63,1% se siente orgulloso de trabajar para su organización y el 44,8% identifica los problemas de la empresa como suyos.

Sobre los beneficios sociales que disfrutan los asalariados, aquéllos son mayores y más importantes en función del tamaño de las empresas. Por eso, es en las empresas de más de 1000 empleados donde se encuentra el 40,4% de los economatos, el 45,4% de las ayudas para vivienda, el 31,2% de los planes de pensiones complementarias, el 32,4% de las ayudas para formación, el 26,6% de los comedores de empresa y el 43,3% de las guarderías.

En relación a los contenidos del convenio colectivo, la valoración media es bastante aceptable, aunque desigual en unos aspectos u otros. Así, se valora como buena negociación: el tema de las vacaciones (en el 54,2%), la duración total de la jornada (en el 53%) y el salario y los complementos salariales (en el 40,6%); sin embargo, los beneficios sociales se valoran como mala negociación por el 31,2% de trabajadores.

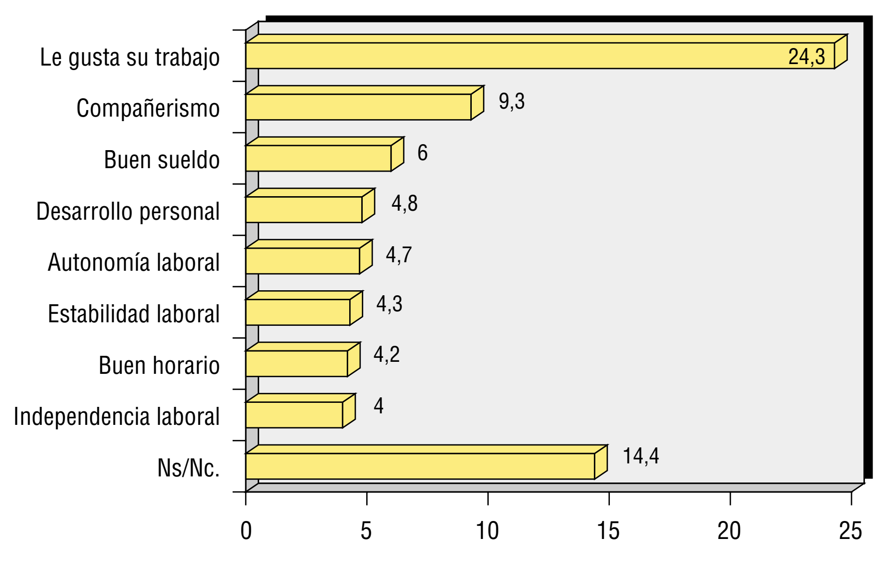
Sobre lo atractiva que resulta la actividad laboral, el 65,3% considera interesante su trabajo. Por género, los hombres se sienten más atraídos que las mujeres hacia su actividad laboral (un 66,7% frente al 62,5%); por grupos de edad, el grado de interés por el trabajo es más alto (67,2%) en el tramo comprendido entre los 30 y 44 años; por nivel de estudios son los universitarios (el 83%); por grupos ocupacionales, el mayor interés lo encuentran los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el 88,8%).

Sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y el grado de satisfacción que produce

Una gran mayoría (71%) está satisfecha con sus condiciones de trabajo y un 89,1% lo está con el puesto de trabajo que desarrolla.

Sobre la consideración o no del trabajo como “estresante”, un 68% afirma que sólo algunas veces, casi nunca o nunca lo es, frente al 30,6% que considera que su trabajo es siempre o frecuentemente estresante. Respecto a las situaciones de riesgo en el trabajo, un 73,5% manifiesta no percibirlas nunca o casi nunca. De todos modos, también se afirma que cuando se producen dichas situaciones existen mecanismos de protección (así lo aprecia el 58,6%) o que la empresa informa sobre cómo prevenir dichos riesgos (lo piensa el 56,3%).

Gráfico 124. Razones de satisfacción en su trabajo. (En % de ocupados)

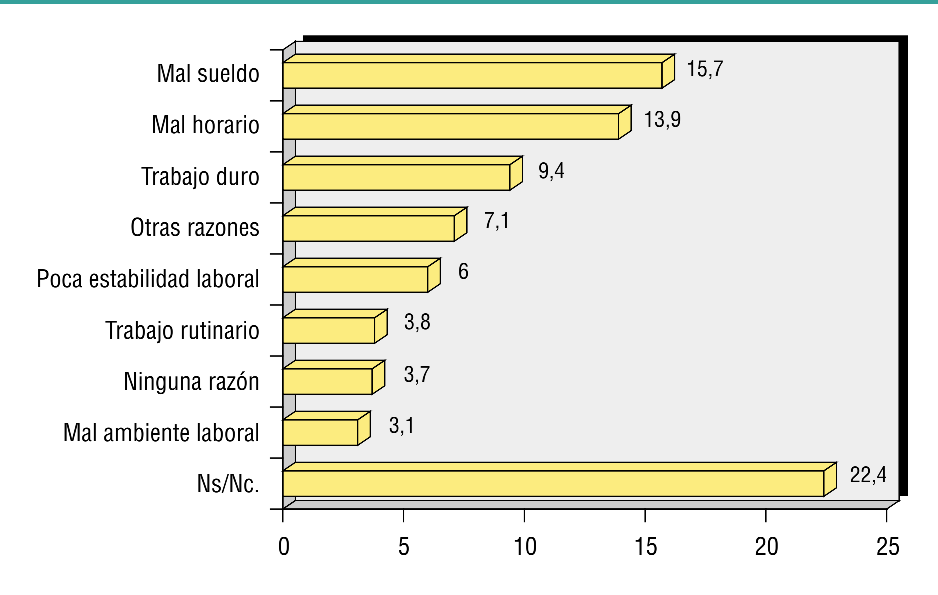


Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de calidad de vida laboral 1999.

Con respecto a la jornada de trabajo, el 54,8% realiza jornada continuada y el 45,2% la desarrolla partida. En cuanto a las jornadas "especiales" (trabajo nocturno, por turnos o en fines de semana), el 77% manifiesta que nunca realiza trabajos nocturnos frente al 4,1% que los desarrolla siempre.

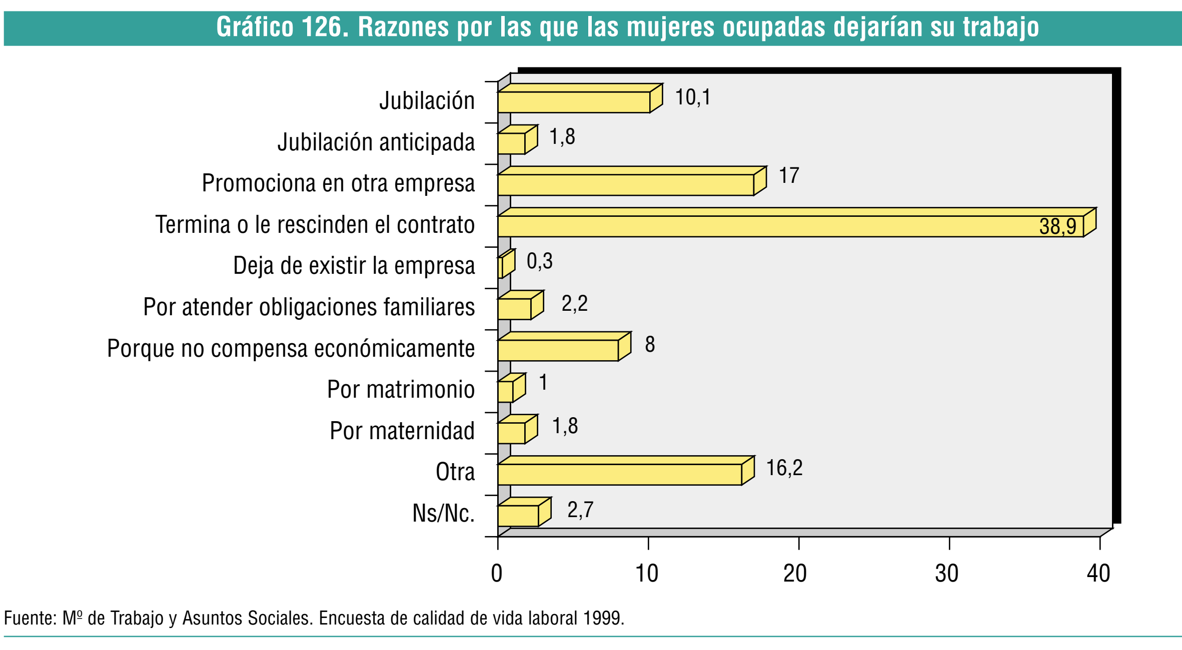
Sobre la flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral, el 65% tiene algún margen de maniobra respecto a los descansos durante la jornada, mientras que un 55% no tiene posibilidad de modificar su horario de entrada y salida del trabajo.

Gráfico 125. Razones de insatisfacción en su trabajo. (En % de ocupados)



Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de calidad de vida laboral 1999.

Gráfico 126. Razones por las que las mujeres ocupadas dejarían su trabajo



Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de calidad de vida laboral 1999.

Sobre la movilidad laboral y geográfica

Un porcentaje importante de trabajadores (62,5%) ha variado de empleo desde que inició su vida laboral frente al 37,5% que permanece en el primer empleo que encontró.

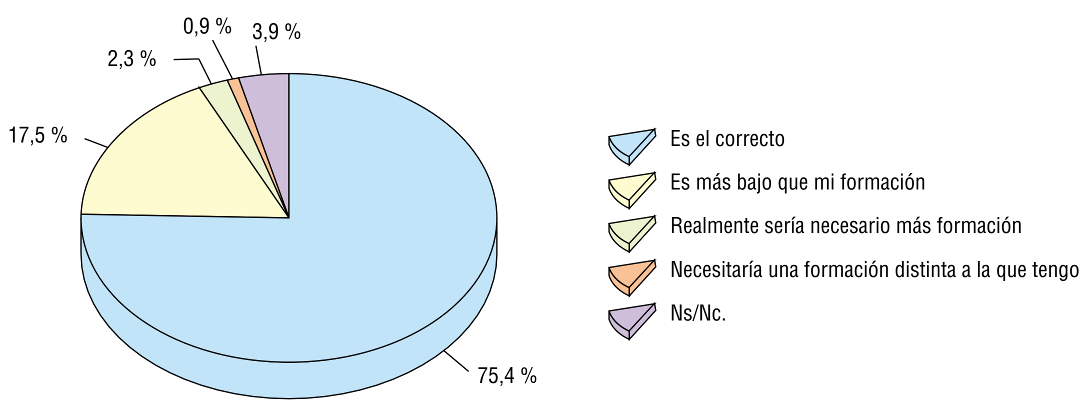
Por grupos ocupacionales, la movilidad laboral es mayor en los trabajadores no cualificados (70,6%) y entre los operadores de instalaciones y maquinaria (69,7%). Sin embargo, sólo un 10,6% de los que han variado de empleo lo han hecho porque ese cambio significaba un ascenso, una promoción profesional. Para un 24% el cambio conducía a una mayor estabilidad en el empleo y para un 6% representaba una remuneración más elevada.

En cuanto a la movilidad geográfica, parece que el 80,1% de los trabajadores encuestados está viviendo en la misma región donde nació. Por CC.AA, las que más trabajadores reciben, originarios de otros lugares, son Madrid y Barcelona y las que menos desplazados acogen son Asturias, Extremadura y Navarra. La autonomía desde la que se desplaza mayor número de trabajadores es Andalucía y las que menos éxodo tienen son Baleares, Canarias y Navarra.

Sobre la formación profesional

Para el 75,4% de los trabajadores encuestados resulta correcta la relación entre el puesto de trabajo que ocupa y la formación que posee.

Gráfico 127. Relación entre el puesto de trabajo que se ejerce y la formación que se tiene. (En % de ocupados)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de calidad de vida laboral.

En general (77,5%) los trabajadores conocen las ofertas de formación a cargo de su empresa; también es elevado el porcentaje de los que consideran que la formación profesional recibida es de utilidad para el desarrollo de su actividad laboral el 66,8%.

Por otro lado, el 54,6% de los asalariados estima que su posibilidad de promoción profesional guarda poca o nula relación con la formación profesional recibida. Sobre esta opinión se producen diferencias significativas según sea el nivel de estudios o el grupo ocupacional de pertenencia. Así, son los universitarios los que consideran más útil la formación (en un 70%) y del mismo modo, los cargos de dirección (en un 84,8%) son los que mayor trascendencia dan a la utilidad de la formación. Por el contrario, son los trabajadores cualificados de la agricultura y pesca (un 26,6%) los que menos valoran la formación.

Conflictividad en el Trabajo

Durante 1999 se detectó un aumento de la conflictividad laboral, ya que tanto el número de huelgas (especialmente en el ámbito del sector público) como el de jornadas no trabajadas se incrementó con respecto al año anterior; también aumentó el número de trabajadores que participaron en dichas huelgas. De entre los sectores en huelga, fue Servicios el que aglutinó el mayor número de participantes y, también, el mayor volumen de jornadas no trabajadas.

Con relación a otros aspectos de Relaciones Laborales, el dato acumulado del año sobre regulaciones de empleo (expedientes autorizados) descendió en un 5,7%. Igualmente, descendió en casi un 30% el número de despedidos y aumentó el de suspendidos de empleo un 15%.

Cuadro 93. Conflictividad laboral en el periodo 1998-1999

	Valores absolutos		Variaciones sobre el año anterior	
			En porcentaje	
	1998	1999	1998	1999
Conflictos	**632**	**749**	**-15,1**	**18,5**
Huelgas	618	739	-12,8	19,6
Con preaviso	513	601	-9,8	17,2
Sin preaviso	105	138	-25	31,4
Cierres Patronales	14	10	-60	-28,6
Centros de trabajo convocados	**119.105**	**91.419**	**-28,7**	**-23,2**
En huelgas	118.642	91.388	-29	-23
En cierres patronales	463	31	591	-93,3
Plantilla de los centros convocados	**1.916.500**	**2.473.900**	**13,4**	**29,1**
En huelgas	1.907.000	2.463.200	14,2	29,2
En cierres patronales	9.500	10.600	-52,2	11,8
Trabajadores participantes	**680.500**	**1.132.700**	**4,6**	**66,4**
En huelgas	671.900	1.125.100	6,5	67,4
En cierres patronales	8.600	7.600	-56,1	-12
Jornadas no trabajadas	**1.280.900**	**1.504.600**	**-30,3**	**17,5**
Por huelgas	1.263.500	1.477.500	-29,4	16,9
Por cierres patronales	17.300	27.100	-62,8	56,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico 1999.

En 1999 descendió el volumen de asuntos resueltos ante los juzgados y tribunales de lo social y se incrementó, de forma notable, el uso de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, tanto a nivel nacional como en las CC.AA. Estos procedimientos extrajudiciales se han mostrado altamente exitosos en el logro de acuerdos entre las partes en conflicto, gracias a lo cual se va avanzando en la desjudicialización del sistema de relaciones laborales y se fortalece la vía de la negociación asistida por una tercera instancia que media y concilia.

Han predominado los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos y las materias que han suscitado mayor demanda de solución se refieren a los derechos de representación y de información de los representantes de los trabajadores; en menor proporción, se han interpuesto también reclamaciones de carácter salarial y sobre la jornada de trabajo. Por último, la mayor parte de los conflictos se han concentrado en las compañías eléctricas, los grandes almacenes y el sector del metal.

Con relación a las huelgas, como ya se ha apuntado anteriormente, se incrementó su número, el de trabajadores participantes y el de jornadas de trabajo perdidas.

El incremento de huelgas se produjo, casi exclusivamente, en el sector Público, donde se registraron 117 huelgas más que el año anterior, concretamente, en el ámbito estricto de la Administración y no de las empresas públicas.

Cuadro 94. Clasificación de los conflictos tramitados en el SIMA

Conflictos totales	1998 Nº 49	1998 % sobre el total	1999 Nº 97	1999 % sobre el total
Ámbito del conflicto				
Empresa	41	83,7	91	93,8
Sector	8	16,3	6	6,2
Tipo de conflicto				
Interpretación y aplicación	39	79,6	77	79,4
Bloqueo de negociación	2	4,1	2	2,1
Huelga	8	16,3	18	18,5
Tipo de procedimiento				
Mediación	47	95,9	94	96,9
Arbitraje	2	4,1	3	3,1
Resultado				
Acuerdo	11	22,4	30	30,9
Sin acuerdo	25	51	43	44,3
Laudo	2	4,1	3	3,1
Intentado sin efecto	7	14,3	13	13,4
Archivado	3	6,1	4	4,1
Conversión en arbitraje	1	2	4	4,1

Fuente: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Fuera del ámbito del sector público, los niveles de conflictividad pueden catalogarse de moderados y fueron especialmente tenues en el sector Agrícola, donde apenas hubo protestas por la aplicación de la política agraria comunitaria. En el sector industrial también se redujo la tensión, se registraron menos huelgas que en 1988, participaron en ellos la mitad de los trabajadores que el año anterior y se dejaron de trabajar 216.000 jornadas menos que en dicho año. En la Construcción, se redujo a la tercera parte el número de huelgas declaradas y, casi todas ellas, duraron sólo un día, por lo que también se disminuyó en 180.000 el número de días no trabajados. La mayoría de las 12 huelgas desarrolladas se convocaron en protesta por la altísima siniestralidad laboral. Fue en el sector Servicios donde subió mucho el número de huelgas y de participantes. Se registraron 166 huelgas más que en 1998 y se dejaron de trabajar 415.692 jornadas.

Por ramas de actividad, las huelgas que —en el conjunto del año— movilizaron a un número mayor de trabajadores se desarrollaron en: Construcción (191.500 participantes); Comunicaciones y actividades anexas a transportes (93.400 participantes); Educación (59.800 participantes); Transporte terrestre (34.400 participantes); Extracción y aglomeración de carbón (33.700 participantes); Servicios Sociales y actividades Sanitarias y Veterinarias (18.500 participantes); Fabricación de automóviles (16.400 participantes); Fabricación de otros materiales de transporte (15.400 participantes). En la Metalurgia hubo una cierta calma: aumentó el número de huelgas, pero se redujeron drásticamente el número de participantes (de 75.000 a 7.500) y el número de jornadas no trabajadas (desde las 115.000 hasta las 10.000).

Por Comunidades Autónomas, el primer lugar fue para el País Vasco, donde se perdieron 660.000 jornadas en las 144 huelgas que se declararon; les sigue, a bastante distancia, Andalucía, que registró 292.000 jornadas laborales perdidas. Tras ella están Galicia (140.000 jornadas), Castilla y León (92.600) y Cataluña (74.000). Por otro lado, las comunidades con una incidencia de huelgas más baja en términos de jornadas no trabajadas fueron: Asturias (47.800) y Madrid (51.700).

En cuanto a los motivos esenciales para convocar las huelgas sorprende que sólo el 21% de los alegados responda a razones estrictamente laborales y derivadas del proceso de negociación colectiva. Estas huelgas,

esencialmente laborales, sólo han movilizado a un 4,3% del total de trabajadores participantes en huelgas. En ellas, el motivo más importante fue "hacer presión durante la negociación del convenio".

En cuanto al resultado de las huelgas, casi el 90% terminaron en el período establecido, por agotamiento del tiempo fijado en su convocatoria. En un 46% de las que terminaron se alcanzó acuerdo entre las partes, pero sin predominio de ninguna de ellas.

Por último, en los "cierres patronales" hubo un aumento significativo de las jornadas laborales perdidas por este motivo.

Cuadro 95. Huelgas desarrolladas, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas, según motivación de las huelgas. 1998-1999

	Huelgas		Trabajadores participantes		Jornadas no trabajadas	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Motivos estrictamente laborales	**579**	**647**	**466.500**	**1.077.100**	**933.100**	**137.700**
Derivados del proceso de negociación colectiva	**186**	**155**	**91.800**	**48.400**	**256.900**	**172.200**
Presión por negativa a negociar convenio	56	31	47.500	600	82.700	56.400
Presión por negativa a revisar convenio	10	6	13.500	1.500	90.800	2.100
Presión durante negociación del convenio	107	113	28.300	39.600	76.100	109.300
Interpretación cláusulas convenio vigente	13	5	2.500	1.300	7.400	4.500
No derivados del proceso de negociación colectiva	**393**	**492**	**374.700**	**1.028.700**	**676.200**	**1.204.700**
Reconversión industrial	5	14	1.600	2.500	1.600	4.000
Regulación de empleo (excep.reconv.indust)	28	24	4.000	6.100	9.600	13.400
Organización y sistemas de trabajo	63	70	9.000	16.000	12.500	32.400
Accidente laboral, seguridad e higiene	20	8	137.800	195.400	235.900	223.200
Sanciones, despidos, otras medidas disciplinarias	29	30	5.300	10.600	14.100	18.600
Incumplimiento de acuerdos o normas	64	91	124.300	104.800	194.700	120.900
Impago de salarios	81	61	2.500	2.500	15.800	10.800
Mejoras independientes del convenio	27	39	15.000	56.200	37.900	69.700
Mejoras del colectivo sin convenio	10	11	600	400	1.300	3.900
Otras causas laborales	66	144	74.800	634.200	152.900	707.800
Motivos no estrictamente laborales	**39**	**92**	**205.400**	**48.000**	**330.400**	**100.600**
Conflictos relacionados con causas sindicales	2	7	300	200	4.100	1.300
De solidaridad	7	17	10.900	22.000	23.900	32.800
Por anuncio o aplicación de medidas de política económica social	21	35	191.700	14.800	300.700	44.200
Otras causas no laborales	9	33	2.400	10.900	1.700	22.200
Total	**618**	**739**	**671.900**	**1.125.100**	**12.635.000**	**1.477.500**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico 1999.

Cuadro 96. Huelgas terminadas, centros y plantillas convocados, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas, según el resultado de la huelga

	Huelgas		Centros de trabajo convocados		Plantilla de los centros convocados		Trabajadores participantes		Jornadas no trabajadas	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Con acuerdo entre las partes	**276**	**329**	**5.061**	**27.810**	**184.600**	**599.500**	**87.000**	**412.000**	**380.000**	**613.100**
Aceptación total de peticiones de los trabajadores	36	34	77	1.487	4.700	9.300	4.000	7.500	56.600	74.400
Predominio de aceptación de peticiones de los trabajadores	67	66	2.622	2.205	17.400	26.400	7.700	17.200	19.200	41.500
Mantenimiento total de la postura de la empresa	5	2	5	2	5.500	200	100	200	3.000	700
Predominio de la postura de la empresa	2	5	7	11	200	2.300	100	2.200	500	2.600
Sin predominio de ninguna de las partes	166	222	2.350	24.105	156.800	561.300	74.300	385.000	300.700	493.900
Sin acuerdo	**318**	**382**	**113.507**	**63.399**	**1.682.400**	**185.500**	**580.400**	**706.500**	**869.700**	**848.100**
Cierre patronal	**10**	**6**	**12**	**6**	**1.600**	**200**	**600**	**200**	**5.400**	**700**
Total	**604**	**717**	**118.580**	**91.215**	**1.868.600**	**2.454.700**	**668.100**	**1.118.600**	**1.255.000**	**1.461.900**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico 1999.

Características de la realidad empresarial

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, a comienzos de 1999 funcionaban en España 2.518.801 empresas, con un incremento de 44.111 empresas sobre las existentes en 1998.

De ese volumen de empresas el 48,6% se dedicaba a servicios varios: hostelería, transporte, telecomunicaciones, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, actividades educativas, sanitarias y sociales; el 31,2% a actividades de comercio; el 10,8% a la Construcción y el 9,4% a la Industria.

De ese conjunto de empresas, un 55,1% son de pequeño tamaño y no emplean a ningún asalariado; sólo una cuarta parte de ellas tienen contratado a uno o dos trabajadores y menos de un 6% de las empresas emplean a 20 o más trabajadores, por lo que puede afirmarse que la mayoría de nuestras empresas son familiares, de tamaño pequeño y estructura laboral sencilla y dedicadas en su mayoría al Comercio y los Servicios.

Las empresas, para desarrollar su actividad, utilizan un conjunto de 2.856.564 locales, repartidos entre oficinas, tiendas, fábricas y almacenes, por lo que la media es de 1,1 locales por empresa.

Cuadro 97. Empresas por sectores, según tamaño

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
Sin asalariados	1.388.116	78.587	124.322	433.336	751.871
De 1 a 2 asalariados	648.771	61.297	68.586	223.519	295.369
De 3 a 5 asalariados	235.131	34.888	35.218	72.852	92.173
De 6 a 9 asalariados	101.717	20.507	18.251	26.984	35.975
De 10 a 19 asalariados	79.423	20.718	14.913	18.266	25.526
De 20 o más asalariados	65.643	21.785	10.326	11.427	22.105
Total	**2.518.801**	**237.782**	**271.616**	**786.384**	**1.223.019**

Fuente: INE. Estructura y Demografía Empresarial a 1/1/99.

Cuadro 98. Empresas por sectores, según Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	Total de empresas	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
Andalucía	359.426	28.789	28.132	129.005	173.500
Aragón	78.476	8.366	9.851	23.459	36.800
Asturias	46.612	3.360	4.720	14.464	24.068
Baleares	67.132	5.170	9.443	18.618	33.901
Canarias	100.008	5.891	8.378	33.040	52.699
Cantabria	31.447	2.343	3.787	9.527	15.790
Castilla y León	143.953	12.542	19.786	45.943	65.682
Castilla-La Mancha	98.147	12.271	13.679	33.388	38.809
Cataluña	489.656	55.563	54.893	144.269	234.931
C. Valenciana	266.763	30.038	26.977	86.900	122.848
Extremadura	46.501	4.127	5.196	16.819	20.359
Galicia	157.045	14.002	19.618	52.041	71.384
Madrid	357.833	25.767	34.931	91.857	205.278
Murcia	65.523	6.865	6.977	22.839	28.842
Navarra	38.294	3.973	5.537	11.849	16.935
País Vasco	146.928	15.707	17.111	43.217	70.893
La Rioja	18.398	2.843	2.195	5.787	7.573
Ceuta y Melilla	6.659	165	405	3.362	2.727
Total	**2.518.801**	**237.782**	**271.616**	**786.384**	**1.223.019**

Fuente: INE. Estructura y Demografía Empresarial a 1/1/99.

Si relacionamos la población nacional con el volumen de empresas, la comparación arroja una media de 63 empresas por cada 1000 habitantes. Desagregando esta media el primer lugar lo ocupa Baleares, con una proporción de 84,3 empresas por cada 1000 habitantes, a continuación destaca Cataluña con 79,6 empresas de media, Navarra con 72,1 y Madrid con 70,3. Las Comunidades con menor densidad empresarial según población son: Asturias, con 43,1 empresas por mil habitantes; Extremadura, con 43,5 y Andalucía con 49,7.

Hasta el momento se han presentado los datos derivados de la Encuesta que realiza el INE sobre "estructura y demografía empresarial". Ahora, desde otra fuente de información —como son los registros de cotización aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social— se va a ofrecer otra aproximación a la realidad empresarial que resulta complementaria de la anterior, aunque sus resultados no serán coincidentes por ser distintos también sus criterios y métodos de obtención de datos. De todos modos, estos nuevos datos empresariales que se presentan son parciales, pues se refieren —exclusivamente— al Régimen General y al Especial de la Minería del Carbón, ya que en el momento de cierre de esta publicación, junio de 2000, no están aún disponibles los datos de los restantes Regímenes.

Estos nuevos datos tienen su origen en el "fichero de cuentas de cotización a la Seguridad Social", donde cada empresario —antes de iniciar sus actividades— debe inscribirse cuando contrata trabajadores por cuenta suya. De este modo, los trabajadores afiliados quedan agrupados bajo una cuenta de cotización a la Seguridad Social, la cual agrupa a un colectivo de trabajadores que presentan tres características comunes: pertenecen a una misma empresa, desarrollan su actividad laboral en una misma provincia y tienen características homogéneas frente a la cotización.

Según este fichero de cuentas de cotización, en el Régimen General y el Especial de la Minería del Carbón había a 31 de diciembre de 1999 un total de 1.071.674 empresas inscritas, que daban trabajo a 10.668.700 personas. El número de empresas aumentó, por tanto, un 4,7% con respecto a 1998, así como el volumen de trabajadores afiliados a las mismas, que experimentó un incremento del 7,1% sobre las cifras de empleados del año anterior.

Dentro de este Régimen, la situación y el comportamiento de los sectores ha sido desigual. En volumen de empresas y de trabajadores destaca inequívocamente el sector Servicios, que concentra el 72,5% de las empresas y el 67% de los trabajadores, siendo poco significativo el peso de los demás sectores: Industria un 13,6% de empresas y un 21,7% de trabajadores; Construcción, un 13% de empresas y un 10,9% de trabajadores; Agrario un 0,7% de empresas y un 0,3% de trabajadores.

A pesar de este peso menos significativo sobre el conjunto, en la comparación de crecimiento interanual, fue el Sector Construcción el que creció más en número de empresas (∆12,1%) y de trabajadores (∆16,9%), seguido del sector Agrario (∆7,2% en números de empresas).

Por otro lado, la evolución que han seguido en 1999 las plantillas de las empresas que ya existían en 1998 ha sido algo desigual en los diversos sectores, como se aprecia en el cuadro siguiente:

Cuadro 99. Empresas existentes en 1998 y evolución de sus plantillas en 1999, por sectores. (Régimen General y Especial de la Minería del Carbón)

	Total V.A.	% Reducción de plantilla	% Estabilidad de plantilla	% Aumento de plantilla
Agrario	5.893	19,6	56,5	23,9
No agrario	877.068	19,1	52,1	28,8
Industria	129.262	24,5	38,8	36,7
Construcción	102.061	26,9	33,3	39,9
Servicios	645.745	16,9	57,7	25,4
No consta	1.874	12,0	71,0	17,0
Total	**884.835**	**19,1**	**52,1**	**228,7**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico de 1999. Elaboración propia.

La misma evolución de las plantillas —aunque esta vez desde una distribución autonómica y no por sectores— podemos seguirla en el cuadro que viene a continuación.

Cuadro 100. Empresas existentes en 1998 y evolución de sus plantillas en 1999, por Comunidades Autónomas. (Régimen General y Especial de la Minería del Carbón)

	Total	Reducción de plantilla	Estabilidad de plantilla	Aumento de plantilla
Andalucía	121.977	24.096	61.725	36.156
Aragón	30.848	5.436	16.731	8.317
Asturias	21.606	4.046	11.955	5.605
Baleares	24.151	4.757	11.907	7.487
Canarias	41.448	8.976	20.302	12.170
Cantabria	11.884	2.033	6.765	3.086
Castilla-La Mancha	34.192	6.679	17.727	9.786
Castilla y León	51.213	9.311	28.725	13.177
Cataluña	176.561	34.342	88.918	53.301
C. Valenciana	100.241	19.865	49.208	31.168
Extremadura	17.582	3.384	9.437	4.761
Galicia	58.505	11.271	31.239	15.995
Madrid	132.806	24.451	72.447	35.908
Murcia	24.995	5.201	11.840	7.954
Navarra	12.613	2.400	6.524	3.689
País Vasco	45.987	8.254	24.769	12.964
La Rioja	7.328	1.271	3.989	2.068
Ceuta y Melilla	2.444	546	1.329	569
Total	**884.835**	**169.312**	**461.345**	**254.178**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico de 1999. Elaboración propia.

Podemos contemplar también la realidad empresarial propia de este Régimen General desde la perspectiva de las ramas de actividad económica. Desde esa visión podemos destacar aquéllas que concentran un mayor volumen de empresas y trabajadores y las que mostraron un nivel de crecimiento o decrecimiento mayor con respecto a 1998. Así pues, por su mayor volumen de empresas destacan en orden decreciente:

Comercio al por menor y reparaciones domésticas

Reúne 188.179 empresas, con un predominio de las microempresas (1-2 trabajadores) en el 66% de los casos; de todas formas, es una característica de esta rama de actividad estar formada por empresas muy pequeñas, prueba de ello es que el 94% de las mismas tienen sólo de 1 a 9 trabajadores. Su tasa de crecimiento respecto a 1998 fue del 3,3%.

El volumen global de personas a las que ocupa ascendió en 1999 a 967.200, con un crecimiento sobre el año anterior del 8,4%.

Construcción

Aglutina a un total de 139.013 empresas, lo que supone un gran incremento sobre el año anterior (el 12,1%). Aquí, también las pequeñas empresas constituyen mayoría: el 41,2% tiene entre 1 y 2 trabajadores, seguida de las empresas que ocupan entre 3 y 5 personas, las cuales alcanzan el 24,9%. En realidad, si reunimos a las empresas que tienen entre 1 y 9 trabajadores, éstas concentran al 80% del total.

Con respecto al volumen de personas a las que esta actividad da trabajo, la cifra asciende a 1.161.500, lo que representa un peso significativo (el 10,9%) sobre el conjunto global de trabajadores de todas las ramas de actividad.

Hostelería

El número de empresas de esta actividad llega a las 109.256, también con predominio de las microempresas (1-2 trabajadores), que suponen el 58,3% del total. En todo caso, la gran mayoría de establecimientos hosteleros (el 91%) tiene menos de 10 trabajadores.

En relación al año anterior se ha producido un incremento del 3,9% en cuanto al número de empresas dedicadas a la hostelería.

Por lo que respecta al volumen de trabajadores ocupados que aglutina, la cifra asciende a casi 600.000.

Las empresas que concentran mayor número de trabajadores son, en primer lugar, las que tienen entre 3 y 5 personas. El volumen global de trabajadores de esta actividad tuvo un crecimiento interanual del 6,3%.

Otras actividades empresariales

Se cifran en 83.287 el número de empresas pertenecientes a la actividad así denominada. Como en los casos anteriores, el tamaño dominante de las empresas de esta rama económica es pequeño (menos de 6 trabajadores) en el 77,6% del total. De hecho, el porcentaje de microempresas (1-2 trabajadores) asciende a un 56%.

El crecimiento interanual de las empresas de esta actividad experimentó un incremento del 6,2% en 1999. Asimismo, el número de trabajadores de la actividad aumentó en un 9,6%, por lo que su cifra global alcanzó las 985.800 personas.

Comercio al por mayor. Intermediación del comercio

En esta actividad se concentran un total de 76.079 empresas, las cuales, en su conjunto, dan trabajo a un gran número de personas: 665.200. Con respecto a 1.998, el volumen de estas empresas creció un 2,5% y el de sus trabajadores lo hizo en un 7,2%.

La mitad de las empresas (el 42,43%) está constituida por 1-2 trabajadores (en esta modalidad de microempresa trabajan un total de 164.400 personas); por otro lado, el 25% de ellas ocupa a un número de personas que oscila entre 3 y 5 (en total, este tipo de empresas proporciona empleo a 147.400 personas); por último, destacar que sólo existen 15 empresas que superen los mil trabajadores de plantilla, pero el conjunto de ellas aglutina a un total de 250.500 personas ocupadas.

Un último apunte sobre el crecimiento interanual del volumen de empresas desde la perspectiva de las actividades económicas: es importante destacar el crecimiento notable que han experimentado en el último año las empresas dedicadas a las actividades informáticas, la investigación y el desarrollo (Δ 15,2%, lo que supone un incremento neto de 19.500 personas sobre 1998) y a la actividad inmobiliaria y al alquiler de bienes muebles, que creció un 12,7%, afectando este hecho positivamente a la contratación de 18.200 personas.

Entre las empresas que se han venido describiendo hasta el momento existe una diversa tipología. El cuadro que presentamos a continuación nos va a ilustrar sobre estas diferentes modalidades y también nos indicará los índices de crecimiento que experimentaron cada una de las tipologías existentes.

Cuadro 101. Empresas según tipología			
	V. A.	Variaciones sobre el año anterior (en %)	
	1999	1998	1999
Persona física	**404.659**	**3,9**	**3,1**
Persona jurídica	**666.713**	**5,4**	**5,8**
Sociedad Anónima	108.292	-4,5	-3,1
Sociedad de responsabilidad limitada	403.545	9,4	9,9
Sociedad colectiva	482	11,4	-7,7
Sociedad comanditaria	122	-7,2	-4,7
Comunidad de bienes	46.094	3,1	1,6
Sociedad cooperativa	14.683	1,4	1,6
Asociaciones y otros no definidos	46.107	7,3	5,7
Comunidad de propietarios	26.377	3,3	1,3
Corporaciones locales	8.864	1,0	0,7
Organismos autónomos y asimilados e Instituciones religiosas	7.632	0,5	1,6
Órganos de la Administración del Estado Comunidades Autónomas	574	23,8	12,4
No consta	3.941	18,3	-5,6
No consta tipo de empresa	**302**	**82,8**	**16,3**
Total	**1.071.674**	**4,6**	**4,7**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Avance del Anuario Estadístico de 1999. Elaboración propia.

Quedan aún por abordar otros aspectos complementarios de los que se han venido exponiendo hasta el momento sobre la realidad empresarial.

Uno de ellos es el de los “cauces que se utilizan en las empresas para cubrir puestos de trabajo”. Según los resultados de la Encuesta de Coyuntura Laboral que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en 1999, el 50,7% de las empresas utilizó como cauces principales las “relaciones personales” (en un 25,5% de los casos) y las “solicitudes directas de trabajadores” (en un 25,1%).

En algunas Comunidades Autónomas la utilización de estos dos cauces de contratación, alcanza valores porcentuales medios todavía más elevados: Andalucía, el 62,3%; Castilla-La Mancha, el 61,3%; Extremadura, el 61,8% y Murcia el 63,2%. Curiosamente, las Comunidades Autónomas con mayor volumen de empresas y de trabajadores —como son Cataluña y Madrid— son las que utilizan estos cauces en menor proporción con respecto al porcentaje medio nacional antes expuesto: Cataluña lo hace en un 46,9% y Madrid en un 41,8%.

Los restantes cauces utilizados por las empresas para cubrir puestos de trabajo son, por este orden:

- Oficinas de Empleo del INEM (un 16,1%)
- Anuncios en prensa de ofertas de trabajo (un 12,3%)
- Promoción interna (un 10,4%)
- Empresas de selección de personal (un 5,5%)
- Empresas de Trabajo Temporal (un 4,6%)

También resulta de interés conocer los “factores que obstaculizan el realizar nuevas contrataciones en la empresa”. Sobre este particular, la Encuesta de Coyuntura Laboral de 1999 antes citada nos aporta información relevante. Las dificultades principales residen en:

- Los costes laborales salariales (21,6%)
- La incertidumbre ante el futuro económico (17,4%)
- La escasa ayuda del Estado (13,2%)
- Los costes laborales no salariales (9,5%)
- La falta de cualificación y formación de los demandantes (8,8%)
- La introducción de nuevas tecnologías (8%)

- La elevación de los costes del despido (7,1%)
- La falta de salida de los productos (6,5%)
- La excesiva burocracia, los problemas sindicales y la conflictividad (4,4%)

Un último aspecto de análisis es el referido a la innovación tecnológica en las empresas y la utilización de las nuevas tecnologías en los procesos de fabricación. Los últimos datos estadísticos disponibles se refieren a finales de 1998, pero pueden representar una muestra aproximada de lo acontecido en 1999.

Según datos del INE, durante 1998 las empresas industriales gastaron en innovación tecnológica más de un billón de pesetas; de entre ellas, destacan las empresas de servicios de telecomunicación, que invirtieron 130.000 millones.

El 43% de los gastos en innovación correspondieron a actividades de I+D y el 57% a otras actividades innovadoras (principalmente adquisición de maquinaria y equipos relacionados con los nuevos productos y procesos, que representó el 39% de los gastos de innovación).

Los sectores con mayor porcentaje de empresas innovadoras son: las industrias del petróleo (un 53% de sus empresas), la industria farmacéutica (un 46%), el sector electrónico (un 36%), las industrias de materiales de transporte (un 34%), el sector aeronáutico (un 28%) y el sector del automóvil (un 27%). Por el contrario, las empresas pertenecientes a los sectores más tradicionales resultan ser las menos innovadoras: por ejemplo, sólo un 3% de las empresas del sector de la madera y corcho y un 5% de las del sector de confección y peletería y de las del sector del cuero y el calzado son innovadoras.

Es entre las empresas de sectores de alta tecnología donde se consagra a la innovación un porcentaje mayor de su cifra de negocios: el sector aeronáutico, dedica el 24%; el de fabricación de aparatos de radio, televisión y comunicaciones, el 6%, el farmacéutico, el 5%.

En España, aunque todavía es baja la proporción de empresas innovadoras y es relativamente pequeño el gasto en innovación de las empresas industriales, no obstante, en relación al resto de países de la Unión Europea, el proceso de innovación que se está siguiendo puede considerarse satisfactorio. De hecho, el porcentaje de la cifra de negocios industrial —debida a la venta de productos nuevos o mejorados— alcanza el 22%, situándose por encima de países como Bélgica, Francia y Noruega, según muestran los datos de la Encuesta Comunitaria de Innovación 1997/1998.

Cuadro 102. Empresas que utilizan las nuevas tecnologías en el sector industria. (En porcentaje)

	Internet/ Correo electrónico	CAD/CAE	Máquinas NC/CNC	Robots Pick & Place
Sector industria	**13**	**9**	**9**	**1**
Extractivas	8	2	4	1
Alimentación y bebidas	9	1	5	1
Tabaco	35	13	9	9
Textil	9	5	8	1
Confección y peletería	4	8	6	1
Cuero y calzado	11	2	4	0
Madera y corcho	4	3	6	1
Papel	20	10	14	2
Edición, artes gráficas	22	24	9	1
Refino de petróleo	60	40	27	20
Química	24	5	8	3
Productos farmacéuticos	46	11	17	10
Caucho y plástico	20	7	17	3
Minerales no metálicos	14	7	10	4
Metalurgia férrea	20	9	12	3

Cuadro 102 (continuación). Empresas que utilizan las nuevas tecnologías en el sector industria. (En porcentaje)

	Internet/ Correo electrónico	CAD/CAE	Máquinas NC/CNC	Robots Pick & Place
Metalurgia no férrea	29	14	13	7
Productos metálicos	14	9	13	2
Máquinas, equipo mecánico	20	23	16	1
Ordenadores	58	15	5	3
Material eléctrico	18	15	5	2
Componentes electrónicos	38	26	17	9
Aparatos RTV y comunicación	47	49	19	16
Instrumentos, óptica y relojería	17	18	10	4
Vehículos de motor	27	22	24	6
Construcción naval	16	12	5	0
Construcción aerospacial	55	38	30	7
Otro material de transporte	38	30	30	8
Muebles	6	7	9	1
Otras manufacturas	14	6	8	0
Reciclaje	13	2	7	0
Electricidad, gas y agua	16	8	3	2

Fuente: INE. Estudio sobre la utilización de Nuevas Tecnologías en la Fabricación (31/12/1998).

Nuevos focos de atención que dinamizan el mercado laboral

Sociedad de la información

La gran revolución industrial del siglo XXI se llama "Sociedad de la Información" (S.I.) y es el resultado de haber incorporado los avances de la Electrónica, la Informática y las Telecomunicaciones –es decir, las tecnologías de la información– a todos los ámbitos de la vida: científicos, culturales, económicos, sociales y comerciales.

Es una realidad constatada que –entre los países desarrollados– vivimos en un mundo estrechamente interconectado: nuestras economías, nuestros mercados, nuestros avances científicos y técnicos, todo sucede de forma interactiva, global, en tiempo real, y se soporta, básicamente, en la red de Internet.

Esta red mundial de redes –por el volumen y la diversidad de información que permite transaccionar– ha contribuido a cambiar, de forma esencial, la vida social y económica, la forma de hacer negocios, la educación, la cultura y abre perspectivas nuevas y procedimientos innovadores a los ciudadanos y a los grupos.

Desde la Unión Europea se ha puesto en marcha la iniciativa "e-Europa", con el objetivo de hacer cada vez más real la llamada "sociedad interactiva", de modo que los ciudadanos, las empresas, las Administraciones y la sociedad europea se incorporen de verdad a la era digital. Todo este proceso requerirá establecer nuevas legislaciones específicas sobre el tema y armonizar las ya existentes, de modo que se garanticen la seguridad, la libre competencia, la lucha contra la delincuencia cibernética y el comercio electrónico en el marco de la convergencia universal de las telecomunicaciones.

En España, la Sociedad de la Información está dando ya sus primeros pasos de forma oficial. Durante 1999 se ha culminado el proceso de liberalización de las Telecomunicaciones, conforme a las directivas europeas, con la excepción del desarrollo de la competencia a nivel local y de la concreción de un sistema de precios razonable que permita generalizar a todos los ciudadanos las ventajas del uso de Internet.

Precisamente, en esa dirección hay que situar la iniciativa estratégica impulsada por el gobierno español para desarrollar de forma efectiva la Sociedad de la Información en España. Dicha iniciativa, denominada "INFO XXI –la Sociedad de la Información para todos" y aprobada en diciembre de 1999, pretende colocar a España en una posición de cabeza en el desarrollo de esta sociedad "interactiva" (se prestará una especial atención a colectivos con necesidades específicas, como parados de larga duración, personas con discapacidad, tercera edad, etc.) y acercar a todos los ciudadanos al uso de las nuevas tecnologías.

Para todo ello, se propone el desarrollo de 7 líneas maestras o ejes prioritarios de acción –ver cuadro 103–.

Con ello, se pretende capacitar a las futuras generaciones –ya desde la escuela– para que sean capaces de superar los desafíos que imponen las nuevas tecnologías de la información en casi todos los ámbitos de la vida.

Para hacer efectivo este objetivo se plantean algunas acciones muy concretas:

- Crear una red de puntos de acceso público a Internet en núcleos rurales, bibliotecas y centros educativos
- Dotar de equipos informáticos a todos los centros educativos del Estado
- Formar a 125.000 profesores en tecnologías de la información
- Aprovechar las posibilidades de Internet para promover la búsqueda de empleo

Cuadro 103. Ejes prioritarios de acción y factores de éxito de la iniciativa "INFO XXI"

Ejes prioritarios de acción	Factores de éxito
• *Énfasis en educación y formación: educación sin distancias*	I. *Capacidad adecuada de infraestructuras:*
– Autopistas de la educación	– Facilitar el acceso a todos los ciudadanos
– Conocimientos del siglo XXI	– Despliegue de infraestructuras de banda ancha
– Los modernos ciudadanos	
• *Creación de empleo*	II. *Marco legal apropiado*
– Desarrollo de la Red del "Amigo Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)"	1. Ámbito económico (medios de pago y políticas impositivas)
– Lucha contra la marginación laboral	2. Ámbito técnico (protección de integridad y autenticidad de datos, etc.)
– Acceso al empleo generado por las TIC	3. Ámbito social (protección de derechos ciudadanos y de consumidores y protección de derechos del teletrabajador)
– Trabajo a distancia	
• *Incremento de la innovación*	III. *Compromiso/participación activa del sector privado*
– La innovación es cosa de todos	1. Información (campañas de difusión, creación de portal de SI)
– La Sociedad de la Información, motor de la innovación	2. Demostración (creación de lugares específicos)
– Nuevo tejido industrial sobre la base de la SI	3. Referencia (difusión de mejores prácticas personales en medios de comunicación)
– Desarrollo de herramientas y contenidos multimedia	4. Seducción (premios, concursos de experiencias... que promuevan el uso de las TIC)
• *Incremento de la eficacia*	
– Red integrada de servicios para la Administración	
– Mejores Prácticas Empresariales	
– Promoción del Comercio Electrónico	
– Gestión del entorno natural, urbano e industrial	
• *Cohesión social*	
– Acercamiento de la Administración a la sociedad civil	
– Atención de Colectivos Especiales	
– Desarrollo Tecnológico del Sistema Nacional de la Salud	
• *Mejora de la calidad de vida de los ciudadanos*	
– Accesibilidad de los ciudadanos a las TIC	
– Confort en el entorno doméstico y espacios de uso colectivo	
– Igualdad de oportunidades a través de las TIC	
– Los operadores de la Cultura se acercan al ciudadano	
– Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural (HAC)	
• *Proyección exterior de España*	
– La cultura española hasta el último rincón del mundo	
– 21 países defienden y desarrollan su lengua común	
– Ampliando los horizontes del turismo	

Fuente: Consejo Económico y Social. Memoria 1999 (fuente originaria: Iniciativa del Gobierno para el desarrollo de la Sociedad de la Información –diciembre 1999).

Cuadro 104. Miembros del Foro de la Sociedad de la Información

Representantes de la Administración General del Estado	Asociaciones empresariales	Industria electrónica informática y comunicaciones	Operadores de telecomunicaciones	Medios de comunicación	Industria y contenid. audiovisuales servicios de información
Gabinete Presidente	Aniel	Alcatel	Airtel	• Corporación Catalana de Televisión	Editorial Anaya
Oficina Ciencia y Tecnología	Astel	Amper	Cableuropa, S.A.		Editorial Planeta
Mº Administraciones Públicas	Autel	Eliop, S.A.	Retevisión		FAPAE (Fed. Asoc. Prod. Audiovis. España)
Mº Fomento	Sedisi	Ericsson	Telefónica de España, S.A.	• Grupo PRISA	
Mº Educación y Cultura		G. Mondragón		• Radiotelevisión Española	
Mº Industria y Energía		Hewlett Packard			
		Indra			
		Inf. Corte Inglés			
		Lucent Technologies			
		Mier Comunicaciones			
		Siemens			
		Sony España			

Fuente: Ministerio de Industria. 1999

- Facilitar el acceso a la red en condiciones asequibles de calidad y precio
- Conseguir que haya tres millones de hogares conectados a Internet
- Extender las redes de acceso de banda ancha a poblaciones de menos de 50.000 habitantes
- Potenciar el uso del español en la red informática
- Posibilitar el acceso al sistema sanitario y a otros servicios de la Administración a través de la Red
- Fomentar el desarrollo del comercio electrónico

En este Foro de la Sociedad de la Información se plantea un doble protagonismo, con división de funciones: la iniciativa privada cumplirá su papel de desarrollar las telecomunicaciones mientras que el sector público regulará el marco legal, desarrollará infraestructuras de comunicación y estimulará el uso de las nuevas tecnologías de la información en el ámbito de las empresas y de las Administraciones Públicas, procurando que no queden al margen ni sectores económicos menos potentes, ni colectivos con especiales dificultades ni regiones geográficas tradicionalmente desfavorecidas.
Para ese fin se destinan 420.000 millones de pesetas, que se invertirán en los próximos tres años.

Cuadro 105. Presupuesto de inversión en la Sociedad de la Información (Por departamentos ministeriales y en millones de pesetas)

Ministerio	Previsiones (años 2000-2003)			
	2000	2001	2002	2003
Administraciones Públicas	224	674	674	1.572
Agricultura, Pesca y Alimentación	490	550	650	1.690
Defensa	568	500	500	1.568
Educación y Cultura	2.780	8.459,5	9.577	20.816,5
Fomento	50.945,5	53.610,5	50.164	154.720
Industria y Energía	66.642	63.150	63.000	192.792
Justicia	2.774	113	1.809	5.696
Medio Ambiente	4.370	6.186	4.800	15.356
OCYT	1.500	2.200	3.000	6.700
Sanidad y Consumo	5.015	4.840	4.840	146.695
Trabajo y Asuntos Sociales	1.670	1.400	1.400	4.470
Total	**138.978,5**	**143.684**	**142.416**	**420.075,5**

Fuente: Ministerio de Industria y Energía

Como último aspecto, que expresa inequívocamente la voluntad de la Unión Europea de avanzar armonizadamente hacia la Sociedad de la Información, merece la pena reseñar –por su importancia institucional– la Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, de 17 de diciembre de 1999, relativa al "Empleo y dimensión social de la Sociedad de la Información" (Extracto):

"El Consejo de la Unión Europea y los representantes de los Estados Miembros". ...

...Recordando que la Comunidad tiene como una de sus misiones promover un alto nivel de empleo...

...Recordando que al elaborar sus planes de acción nacionales de empleo para 1999, los Estados miembros han incluido temas como la explotación de las nuevas posibilidades abiertas por las tecnologías de la información y la comunicación para la creación de puestos de trabajo, las aptitudes para el empleo, formas de organización del trabajo más flexibles y adaptables y los progresos en la igualdad de oportunidades...

...Considerando que los Estados miembros son responsables del contenido de la enseñanza y de la organización de sus sistemas docentes...

...Reconociendo que la competitividad económica se basa en una utilización innovadora de las aptitudes humanas y en un desarrollo sostenible tanto a nivel medioambiental como social y que la tecnología puede ser un medio excelente para conseguirlo...

...Considerando que, para generar puestos de trabajo y crecimiento económico, la innovación tecnológica tiene que ir acompañada de cambios en la organización y de nuevos métodos de organización del trabajo y que el conocimiento constituye un factor fundamental para mejorar los resultados...

Instan a los Estados miembros a :

I. Aprovechar al máximo el potencial del empleo de la sociedad de la información, en particular,

a) La enseñanza y la investigación en la sociedad de la información:

- Promover "el aprendizaje del aprendizaje" con la tecnología y el aprendizaje del uso de la información para comunicarse e innovar, facilitando a los alumnos el acceso a Internet antes de finales de 2002 y, siempre que sea coherente con las prioridades y prácticas nacionales:

  1. Ofrecer a los profesores posibilidades de conocer nuevas formas de trabajo y aprendizaje creadas por la tecnología de la información, y
  2. Ampliar la integración de las tecnologías de la información en los planes de estudio

- En el ámbito de la docencia, la formación y la investigación, aumentar la colaboración entre instituciones educativas e institutos de investigación, así como los vínculos entre éstos y el mundo laboral, los interlocutores sociales y la Administración.

- Aprovechar plenamente el potencial de las tecnologías de la información en la promoción de la formación permanente en el trabajo, como por ejemplo "el aprendizaje con la práctica" mediante el fomento, en colaboración con los interlocutores sociales, de la creación de "organizaciones de aprendizaje", cuyo objetivo principal sea el desarrollo de los recursos humanos.

b) El trabajo en la sociedad de la información

En colaboración con los interlocutores sociales, tratar de:

- Establecer nuevas políticas de recursos humanos –incluido el trabajo de investigación necesario–, que preparen mejor a los trabajadores actuales y futuros y al personal directivo a afrontar los retos de la sociedad de la información (con vistas a garantizar y crear empleo) y que utilicen las nuevas tecnologías para que los discapacitados puedan participar plenamente de la vida laboral.

- Facilitar la preparación básica sobre tecnología de la información y de las telecomunicaciones (como cursos de iniciación a la informática, lo más generalizados que sea posible) entre los trabajadores (dirigidos tanto a quienes tienen empleo como a quienes no lo tienen) y actualizar la formación y la titulación con objeto de remediar la actual falta de conocimientos y tener en cuenta las nuevas posibilidades de empleo de la sociedad de la información.

- Desarrollar, dentro de un marco adecuado que garantice los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores, unas nuevas disposiciones laborales, flexibles y adaptadas a la sociedad de la información, que fomenten la innovación y la productividad y procuren empleo y un elevado nivel de protección social.

- Ayudar a las organizaciones y a sus trabajadores, especialmente a las microempresas y las pequeñas empresas que afrontan cambios considerables en su entorno profesional, a introducirse en la sociedad de la información –incluido el comercio electrónico– y a obtener el máximo beneficio socialmente sostenible de las tecnologías disponibles en la sociedad de la información.

c) Los Servicios Públicos en la Sociedad de la Información

- Desarrollar la utilización de los medios de la sociedad de la información en la relación cotidiana de las administraciones con los ciudadanos y las empresas, con el fin de aumentar la eficacia y la calidad del servicio público, facilitar información pública y servicios cuando y donde los ciudadanos los quieran y los necesiten y establecer con urgencia páginas de Internet de fácil uso con mapas claros del sitio, en los que se facilite información sobre derechos, servicios sociales, culturales y de empleo y en los que se incluyan enlaces a los servicios públicos correspondientes.

- Apoyar la creación de nuevas empresas y de empleo mediante una administración y unos trámites eficaces, con el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y concediendo prioridad al acceso a la información pública, a las operaciones y pagos con las administraciones y a los procedimientos de contratación por vía informática, garantizando la necesaria protección de los datos.

- Hacer que, cuando sea posible, pueda disponerse de todos los servicios públicos por vía electrónica y reforzar al mismo tiempo la dimensión humana y garantizar la disponibilidad de puntos de acceso público a Internet acompañados de cursos de introducción in situ a la sociedad de la información en todos los municipios.

d) El carácter sostenible de la sociedad de la información

- Aprovechar las nuevas tecnologías de la información para desarrollar métodos de producción y consumo que preserven el medio ambiente y para fortalecer el desarrollo ecológico sostenible, generando al mismo tiempo servicios y empleo que guarden relación con él.

II. *Consolidar y fortalecer en mayor medida la cohesión social en la sociedad de la información, en particular*:

- Mejorar los conocimientos y las capacidades de todos los grupos de la sociedad, en particular los desempleados de larga duración, los trabajadores poco cualificados, los analfabetos, las personas mayores, los minusválidos y las minorías más vulnerables y otros grupos desfavorecidos, a fin de que todos los ciudadanos puedan beneficiarse en igual medida de las oportunidades que ofrece la sociedad de la información.

- Promover la aplicación de un enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, en la utilización de los medios de la sociedad de la información en las escuelas y en todos los niveles de la enseñanza y la formación.

- Apoyar la economía, en particular a las microempresas y las PYME, así como a las organizaciones sin ánimo de lucro y de trabajo voluntario, para que puedan sacar provecho a la sociedad de la información y beneficiarse de la modernización de la organización del trabajo, de forma que se aprovechen al máximo las posibilidades de creación de empleo y la calidad de vida en el trabajo.”

Cuadro 106. Programa de la sociedad de la información según departamentos ministeriales

Ministerio	Acciones clave
Administraciones Públicas	El Consejo Superior de Informática ha impulsado la mejora de la eficacia y calidad de los servicios públicos mediante la ADOPCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS de la SI (por ejemplo, presentación de la declaración del IRPF por Internet, servicios de telemedicina en algunos hospitales, gestión electrónica de altas y bajas en la Seguridad Social, etc.)
Agricultura, Pesca y Alimentación	Desarrollo del SISTEMA DE INFORMACIÓN GRÁFICA DE DATOS AGRARIOS (SIGDA) Establecimiento de RED DE COMUNICACIONES DEL MAPA con los organismos autonómicos Proyecto TIERRA de aplicación de nuevas tecnologías a la agricultura en todo el ámbito nacional Gestión Informática de la DECLARACIÓN DE CUOTAS LÁCTEAS
Asuntos Exteriores	Difusión exterior de la CULTURA ESPAÑOLA Difusión de la LENGUA ESPAÑOLA
Defensa	GESTIÓN DE HOSPITALES MILITARES PLAN DIRECTOR de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Implantación de entorno de GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Economía y Hacienda	Desarrollo e implantación del PROYECTO CERES, que permite el cifrado y firma digital de documentos, garantizando la confidencialidad, integridad y autenticidad de los mismos Desarrollo de MEDIOS ELECTRÓNICOS DE PAGO a la Administración Declaración telemática de IMPUESTOS ESTATALES Solicitud y expedición de CERTIFICADOS DE AGENCIA TRIBUTARIA Sistema de LICITACIÓN Y CONTRATACIÓN ELECTRÓNICA
Educación y Cultura	Impulso de la cultura tecnológica a través de la INVERSIÓN EN EQUIPAMIENTO Y CONECTIVIDAD EN CENTROS EDUCATIVOS (recursos educativos, multimedia, conexión gratuita a Internet, correo electrónico, etc). Desarrollo de MODELOS PEDAGÓGICOS eficaces adaptados a las nuevas tecnologías FORMACIÓN DE FORMADORES Desarrollo de EDUCACIÓN A DISTANCIA (enseñanzas universitarias, Formación no reglada) DIFUSIÓN Y PROTECCIÓN DE ARCHIVOS Protección y exteriorización del PATRIMONIO HISTÓRICO ARTÍSTICO
Fomento	DESARROLLO DE INFRAESTRUCTURAS Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN SEGURIDAD EN LA RED Promoción del uso de telecomunicaciones a través de las “AUTOPISTAS DE LA INFORMACIÓN” Fomento del COMERCIO ELECTRÓNICO INTEGRACIÓN DE PYMES
Industria y Energía	IMPULSO DE LA I+D+I en Tecnologías de las Comunicaciones (TIC) Programa tecnológico de TELEVISIÓN Y RADIODIFUSIÓN DIGITAL Atención a COLECTIVOS ESPECIALES DOMOTICA y ESPACIOS DE USO COLECTIVO
Justicia	Desarrollo del SOPORTE JURÍDICO EN COMERCIO ELECTRÓNICO INFORMATIZACIÓN DE JUZGADOS Desarrollo de telemática aplicada a REGISTRO DE LA PROPIEDAD Informatización de REGISTROS CIVILES, MERCANTILES, etc.
Medio Ambiente	Implantación del SISTEMA DE INFORMACIÓN AMBIENTAL Desarrollo del SISTEMA AUTOMÁTICO DE INFORMACIÓN DE CALIDAD DE AGUAS y del SISTEMA AUTOMÁTICO DE INFORMACIÓN METEOROLÓGICA
Sanidad y Consumo	Desarrollo Tecnológico del SISTEMA NACIONAL DE SALUD. RECETA ELECTRÓNICA y GESTIÓN FARMACÉUTICA
Trabajo y Asuntos Sociales	Mejora de la COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Mejora de la EMPLEABILIDAD mediante implantación del SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO (SISPE) TELEASISTENCIA Uso de la PNTIC para mejora de calidad de vida, orientación y formación de PERSONAS CON DISCAPACIDAD TELEINFORMACION DE EXPERTOS EN MATERIA DE DISCAPACITADOS MAYORES E INMIGRANTES Información Imserso vía telemática. Potenciación del TRABAJO DE DISCAPACITADOS en el hogar
Presidencia de Gobierno (comisión interministerial para la sociedad de la información)	Desarrollo de RED IRIS y REDES DE INVESTIGACIÓN (RedIRIS-2) COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN con la labor de departamentos ministeriales y Administraciones Autonómicas y Locales en el proceso de desarrollo de la iniciativa conjunta

Fuente: Consejo Económico y Social. Memoria 1999. Fuente originaria: Centro de Desarrollo Tecnológico Industrial (MINER)

Empresas de franquicia

El sistema de franquicia, como fórmula de expansión empresarial, se caracteriza por una serie de aspectos que establecen la diferencia entre este sistema y otras fórmulas de desarrollo empresarial.

El sistema de franquicia puede definirse como una colaboración contractual establecida entre dos partes jurídicamente independientes: el franquiciador y el franquiciado.

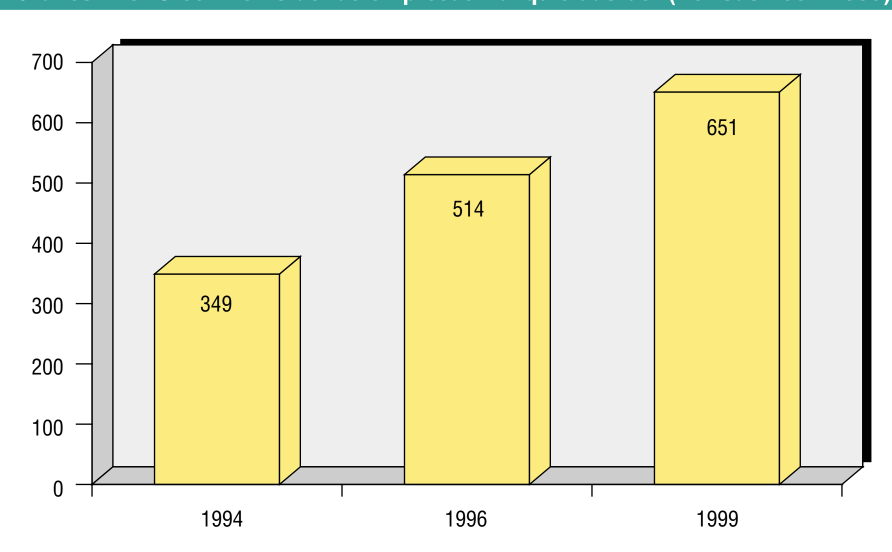
El franquiciador, principalmente, actúa como titular de los derechos de propiedad de marcas y nombre comercial y presta a sus franquiciados servicios de asesoramiento, asistencia técnica y transmisión del know-how adquirido en la gestión empresarial de un concepto de negocio probado, es decir, previamente experimentado y económicamente rentable.

El franquiciado, que con su integración en la red de franquicia y mediante el contrato correspondiente obtiene el derecho a comercializar y explotar productos y/o servicios en condiciones adecuadas (con ayuda del asesoramiento y asistencia permanente que le proporcionará su franquiciado), atenderá a las obligaciones contractuales-financieras establecidas (inversión inicial, canon de entrada, royalties...).

Durante la segunda mitad de los años noventa esta fórmula ha experimentado un crecimiento importantísimo. Las empresas franquiciadoras existentes en 1994 eran 349, dos años después 514 y en 1999 la cifra se elevaba a 651, lo que implica un crecimiento del 86,5%.

A lo largo de este período, 1994-1999, se distinguen dos momentos: entre 1994-1996 se registra una tasa de crecimiento del 47,3%, con volúmenes de incorporación altos (82 empresas/año); sin embargo, en el último trienio, la tasa de crecimiento registró un descenso significativo, situándose en el 26,6% y el ritmo de incorporaciones anuales se redujo a la mitad (45 empresas/año).

Gráfico 128. Crecimiento de las empresas franquiciadoras. (Periodo 1994-1999)



Fuente: INEM. 1999.

Las empresas nacionales muestran un claro predominio, alcanzando el 77% del total, mientras que las de procedencia no española tienen un peso moderado, 23%.

Cuadro 107. Jerarquía del peso de las empresas de franquicia españolas por ramas de actividad

Actividad	Peso %
Agencias de Viajes	100
Servicios de Transporte	91
Alimentación	79
Servicios a las Empresas	72
Tintorerías, Lavanderías y Peluquerías	68
Agencias Inmobiliarias	68
Hostelería y Restauración	67
Droguería, Perfumería, Higiene y Cuidado Personal	66
Textil, Confección, Calzado y Complementos	64
Otros Servicios de Proximidad	63
Muebles y Artículos del Hogar	62
Tiendas Especializadas	61
Ofimática, Artículos y Material de Oficina	58
Enseñanza	55
Servicios Automóviles	50

Fuente: INEM. 1999.

En cuanto a las empresas extranjeras, destacan, por orden de importancia decreciente, las procedentes de EE.UU. (41), Francia (32) e Italia (21). En este sentido, cabe señalar que las franquiciadoras procedentes de EE.UU. están presentes en casi todas las ramas de actividad y tienen una penetración marcada en Hostelería-Restauración, donde alcanzan un peso del 15,7%.

Las empresas francesas también se caracterizan por su presencia diversificada en distintas actividades, concentrándose en Textil/Confección, donde alcanzan un peso del 7,6%. Por su parte, las procedentes de Italia abarcan un menor número de actividades, pero se concentran, también, en Textil/Confección, donde muestran un peso del 8,3%.

En lo referente a la ubicación de dichas empresas, se detecta una clara concentración espacial, pues las empresas franquiciadoras privilegian la ubicación de sus sedes centrales en dos Comunidades Autónomas: Madrid y Cataluña. Con escasa diferencia entre ambas, recogen al 66,2% de todas las franquiciadoras que operan en España; a gran distancia les siguen la Comunidad Valenciana (8,5%) y Andalucía (6,1%).

Cuadro 108. Distribución de las empresas franquiciadoras por Comunidades Autónomas

Comunidades Autónomas	%
Madrid	34,3
Cataluña	31,8
Comunidad Valenciana	8,5
Andalucía	6,1
Castilla y León	4,3
Aragón	4,0
País Vasco	2,8
Galicia	1,9
Principado de Asturias	1,4
Baleares	1,1
Navarra	0,9
Canarias	0,9
Región de Murcia	0,8
Cantabria	0,6
Castilla-La Mancha	0,5
Total (1)	**644**

Fuente: INEM. 1999

(1) El resto, 7 franquiciadoras, se ubican fuera de España.

De forma detallada, Madrid concentra un total de 221 empresas (34%) y Barcelona 181 (28%). Se destaca el volumen de empresas franquiciadoras ubicadas en Valencia (34), Zaragoza (24) y Alicante (18).

Como un signo claro de dinamicidad empresarial, un total de 137 empresas españolas se han extendido o están en vías de extender su red fuera de nuestras fronteras. En términos porcentuales y acotado al colectivo de empresas españolas, esta cifra resulta significativa dado que aproxima al 32% nuestro potencial de expansión/entrada en mercados externos.

Se destacan por su proyección internacional las franquiciadoras españolas situadas en las siguientes ramas:

– Servicios de Transporte: el 50% operan en el extranjero (12 empresas)
– Textil, Confección, Calzado y Complementos: el 47,6% operan en el extranjero (40 empresas)
– Ofimática, Artículos y Material de Oficina: el 43,5% operan en el extranjero (10 empresas)

Esta situación vendría a reflejar la consolidación de sus redes en el mercado nacional y los techos de su crecimiento.

Atendiendo a dos grandes sectores de actividad en que se están desarrollando las empresas franquiciadoras –Comercio y Servicios–, el siguiente cuadro refleja el peso equiparado de empresas que operan en uno y otro caso. Así, en el sector del Comercio quedan englobadas el 53% y el 47% en el sector Servicios, cifras que permiten señalar el importante peso que, de manera progresiva, está adquiriendo el sector Servicios.

A nivel desagregado por ramas de actividad, queda identificada la gran concentración de empresas franquiciadoras en la rama de Textil, Confección, Calzado y Complementos, seguida por la rama de Hostelería-Restauración.

Cuadro 109. Distribución de empresas franquiciadoras por sectores y ramas de actividad

	Distribución		
	Cifra absoluta	**%/Total**	**%/Sector**
Sector Comercio	**345**	53,0	100,0
Alimentación	34	5,2	9,8
Textil, Confección, Calzado y Complementos	132	20,3	38,3
Droguería, Perfumería, Higiene y Cuidado Personal	41	6,3	11,9
Muebles y Artículos del Hogar	65	10,0	18,8
Ofimática, Artículos y Material de Oficina	40	6,1	11,6
Tiendas Especializadas	33	5,1	9,6
Sector Servicios	**306**	47,0	100,0
Hostelería y Restauración	89	13,7	29,1
Tintorerías, Lavanderías y Peluquerías	28	4,3	9,2
Agencias de Viajes	12	1,8	3,9
Agencias Inmobiliarias	19	2,9	6,2
Enseñanza	22	3,4	7,2
Otros Servicios de Proximidad	43	6,6	14,0
Servicios a las Empresas	58	8,9	19,0
Servicios de Transporte	11	1,7	3,6
Servicios Automóviles	24	3,7	7,8
Total	**651**	**100,0**	

Fuente: INEM. 1999

Como ha quedado señalado, el sistema de franquicia en el periodo 1994-1999 registra un crecimiento importante, 86,5%, crecimiento que viene matizado por el descenso que la tasa registra en los tres últimos años, 26,6%.

Focalizando el análisis en la evolución desagregada por sectores y ramas de actividad, se extraen las siguientes consideraciones principales:

– Las empresas que operan en el sector Servicios incrementan su peso en 2 puntos porcentuales.
– Resulta significativa la pérdida de 5 puntos porcentuales en la rama Textil-Confección.
– Aumenta el peso en la rama Servicios a las Empresas (3 %).

Acompañando esa evolución, los establecimientos y los empleos franquiciados pasaban de 5.130 y 37.008 respectivamente en 1994, a 9.282 y 66.933 en 1996, alcanzando los 17.381 establecimientos y los 127.867 empleos en 1999, situando así el tamaño medio por establecimiento en 7,4 empleos y cifrando el volumen de empleo indirecto en el sector en alrededor de 53.000 empleos. Estas cifras representan incrementos porcentuales en el período 1994-1999 de 238,8% en términos de establecimientos, y 245,5% en lo que a empleos se refiere.

No todos los empleos generados provenían sin embargo de la apertura de nuevos establecimientos. El seguimiento durante la segunda mitad de los noventa de los establecimientos abiertos con anterioridad a 1995 confirmaba que su consolidación empresarial se materializaba en un progresivo crecimiento de plantilla, y el correspondiente incremento de su tamaño medio de 7,2 a 8,8 empleos/establecimiento entre 1994 y 1999.

Cuadro 110. Evolución de empresas franquiciadoras por sectores y ramas de actividad

	1994		1996		1999	
	Cifra absoluta	% vertical	Cifra absoluta	% vertical	Cifra absoluta	% vertical
Sector Comercio	**192**	**55,0**	**273**	**53,1**	**345**	**53,0**
Alimentación	19	5,4	29	5,6	34	5,2
Textil, Confección, Calzado y Complementos	88	25,2	107	20,8	132	20,3
Droguería, Perfumería, Higiene y Cuidado Personal	20	5,7	36	7,0	41	6,3
Muebles y Artículos del Hogar	30	8,6	46	8,9	65	10,0
Ofimática, Artículos y Material de Oficina	18	5,2	28	5,4	40	6,1
Tiendas Especializadas	17	4,9	27	5,3	33	5,1
Sector Servicios	**157**	**45,0**	**241**	**46,9**	**306**	**47,0**
Hostelería y Restauración	48	13,8	75	14,6	89	13,7
Tintorerías, Lavanderías y Peluquerías	18	5,2	24	4,7	28	4,3
Agencias de Viajes	7	2,0	8	1,6	12	1,8
Agencias Inmobiliarias	9	2,6	13	2,5	19	2,9
Enseñanza	13	3,7	17	3,3	22	3,4
Otros Servicios de Proximidad	19	5,4	32	6,2	43	6,6
Servicios a las Empresas	22	6,3	42	8,2	58	8,9
Servicios de Transporte	7	2,0	11	2,1	11	1,7
Servicios Automóviles	14	4,0	19	3,7	24	3,7
Total	**349**	**100,0**	**514**	**100,0**	**651**	**100,0**

Fuente: INEM. 1999

Las perspectivas de desarrollo futuro son igualmente favorables. Hasta el año 2003 hay unas expectativas de incremento de entre 86.519 y 107.090 empleos (un crecimiento medio anual entre el 55,0% y el 68,1%).

Entre los franquiciadores, se aprecian algunos indicios propios de fases de madurez: comienzan a ser numerosas las enseñas con un muy reducido número de establecimientos, se incrementa el debate sobre el concepto de negocio probado y la regla del 2x3, y la búsqueda de mercados internacionales comienza igualmente a extenderse. (Es necesario aclarar que el criterio del 2x3 exige la existencia de una organización empresarial adecuada y tener abiertos al público un mínimo de cuatro establecimientos de los cuales, por lo menos dos están desarrollando de forma económica solvente la actividad propia de la franquicia por un periodo mínimo de tres años).

Desde el ámbito franquiciado, el crecimiento cuantitativo inicial sostenido sobre ramas comerciales como Alimentación o Textil, y servicios tradicionales como la Hostelería comienza a dejar paso a nuevos servicios: Inmobiliarios, Proximidad, Tintorerías, Agencias de Viajes, Servicios a las Empresas. Así, las expectativas de empleo por rama de actividad para el período 2000-2003 vienen a confirmar la tendencia ya observada desde 1994 de crecimiento más moderado en las primeras y más acentuado en las segundas.

En el ámbito de las empresas franquiciadas, los empresarios representan en torno al 16% del empleo generado. Su perfil es mayoritariamente masculino (69,2% del total), salvo en determinadas ramas de actividad tradicionalmente vinculadas al empleo femenino (Droguería, Perfumería, Higiene y Cuidado Personal; Textil, Confección, Calzado y Complementos); se concentra en edades entre los 25 y 44 años (65,4%), con muy baja proporción de empresarios menores de 25 años (3,2%) y presenta un nivel de estudios elevado (universitarios: 41,1%).

Destaca el hecho de que su situación laboral anterior a la franquicia es mayoritariamente la de ocupado (73,5%) y con un alto nivel de experiencia en el sector (49,3%), circunstancia que aleja la posibilidad de vincular el perfil del franquiciado a las oportunidades para jóvenes sin experiencia, y la conecta, en términos más realistas, con las propias exigencias económicas que plantea la franquicia:

- Inversión inicial media requerida: 10.263.742 pesetas.
- Necesidad de conocer, en buena medida, la actividad genérica o el sector, como condición previa para optimizar la transferencia del Know-How y la asistencia técnica que se recibe.

En contraste con lo anterior, el empleo asalariado en la franquicia es mayoritariamente femenino (58,1%); mucho más joven (43,9% menor de 25 años y 53,2% con edades comprendidas entre los 25 y 44 años); proviene mayoritariamente del paro (56,3% son parados con experiencia previa y 20,8% buscaban su primer empleo) y con un nivel formativo predominantemente medio (estudios secundarios: 34,3%, y profesionales: 24,0%).

En términos de ocupaciones, dentro del empleo franquiciado, los perfiles horizontales de Gerente (1,2%), Encargado (5,7%) y Administrativo (5,3%), apenas representan un 12% del empleo total; el grueso del empleo (59,2%) se concentra en la mano de obra más directa: Vendedores (18,3%), Camareros (8,6%) y Técnicos/Especialistas (32,3%).

Hacia el futuro, dadas las expectativas de crecimiento asociadas a nuevos servicios, cabe esperar que el colectivo de Técnicos/Especialistas continúe ganando protagonismo, abriendo un abanico de perfiles específicos cada vez más diversos y cualificados.

Actualmente, las dificultades de contratación afectan al 42,5% de los establecimientos franquiciados, si bien su incidencia por rama es muy diversa: más del 60% de los establecimientos vinculados al Transporte afirman tener dificultades, en tanto que entre los dedicados a las ramas Textil (31,5%) y de Alimentación (22,1%) la problemática se reduce significativamente.

Por lo que respecta a la formación, la formación inicial es recibida por el 71,2% de las empresas franquiciadas, con una duración promedio de 126 horas, el 87,7% de las mismas impartidas fuera del punto de venta. Los servicios de asistencia (logística, marketing, publicidad, etc.), con la excepción de la animación de la red (que presenta una baja incidencia), son recibidos por más del 90% de los franquiciados. Las valoraciones más positivas de esta formación corresponden a Tintorerías, Lavanderías, Peluquerías y Tiendas Especializadas, mientras que las menores se refieren a Servicios de Proximidad y Agencias Inmobiliarias.

En cuanto a los procesos de transmisión del Know-How, la proporción de franquiciados que recibe documentación informativa, contractual y manuales operativos y de imagen diversos, se acerca también al 90%. Por ramas de actividad, la valoración máxima de esta documentación se da en Alimentación, Servicios de

Proximidad y Servicios de Transporte; por el contrario, las peores valoraciones corresponden a las Tiendas Especializadas (2,6).

En cuanto a la formación permanente, el porcentaje de empresas franquiciadas que la reciben alcanza el 48,1%, siendo el promedio de las recibidas de 57 horas articuladas en 2,9 cursos por empresa y el número de empleos afectados de 2,9. Por ramas, el mayor porcentaje de reciclaje lo ostentan los Servicios a Empresas (73%) y el menor el Textil con apenas un 30,1%. La valoración de la formación permanente recibida es bastante positiva, más elevada que las de Servicios de Asistencia y Transmisión de Know-How.

Por último, en términos de necesidades formativas, éstas se aglutinan en torno a cuatro ejes: Empresarial, Comercial, Administrativo e Informática.

En otro orden de cosas, cabe señalar que el nivel de expectativas de renovación de la franquicia por parte de los franquiciados se sitúa en el 79,4%. En el 20,6% restante de los casos, se alude a una variada casuística de problemas (baja rentabilidad del negocio, escaso apoyo recibido por parte del franquiciador, falta de profesionalidad, etc.).

Una última reflexión. Con el fin de garantizar la confiabilidad de los sistemas de franquicia, los países de nuestro entorno han llegado a concretar algunos requerimientos mínimos exigibles a cualquier empresa que desee franquiciar. En el caso español, hasta el momento, no se han llegado a establecer unos criterios mínimos de obligado cumplimiento. Ello posibilita que, en la práctica, se filtren en el sistema una variedad de situaciones anómalas:

– Empresas que se autodeclaran como franquiciadoras pero que ofrecen ideas u oportunidades de negocio que no están realmente probados (no han creado ninguna unidad de negocio);
– Franquiciadoras que no disponen o presentan carencias importantes en la infraestructura necesaria para proporcionar los servicios necesarios;
– Empresas que no disponen de centro piloto en el que testar de forma permanente su programa de franquicia;
– Casos en los que no existe, al menos, un establecimiento franquiciado operando.

La creación del Registro de Franquiciadores ayudará a regular el régimen de franquicia en España. Este Registro se constituye para garantizar la centralización administrativa de datos relativos a los franquiciadores, la información y la publicidad de los mismos. Como tal, resulta un instrumento apropiado que podrá llegar a corregir parte de las deficiencias descritas, dificultará el intrusismo y pondrá freno a la publicidad engañosa.

Fundaciones y organizaciones no lucrativas

“La actividad de las asociaciones de solidaridad se dirige fundamentalmente a un público no específico. Los receptores de las prestaciones son personas que sufren determinados perjuicios sociales o bien ciudadanos que necesitan ayuda social temporal o permanente. Las prestaciones no responden a ningún interés lucrativo y por tanto no pueden seleccionarse con arreglo a criterios de economía de mercado” (1).

Esta definición, aplicada al campo de las ONG’s y Fundaciones, permite delimitar los ámbitos de este colectivo en función de sus áreas de actuación según queda reflejado en el cuadro que se acompaña.

Cuadro 111. Áreas de actuación de las Asociaciones y Fundaciones

Asociaciones	Fundaciones
• Deficiencias y enfermedades	• Salud
– Deficiencias físicas	• Asistencia social
– Deficiencias psíquicas	• Beneficencia
– Enfermedades	
• Filantrópicas y asistenciales	
– Prevención y rehabilitación de adicciones	
– Acción educativa	
– Tercera edad	
– Minorías	
– Movimientos migratorios	
– Mujer	
– ONGD’s	
– Infancia	
– Reclusos	
– Asistenciales (en general)	

Fuente: INEM. 1999

Dimensionamiento del colectivo

La información estadística acerca de la realidad de las Organizaciones no lucrativas en España está llena de dificultades. Las fuentes de información de las que se dispone son dispersas y en la mayor parte de los casos, carentes de una actualización que les confiera un valor definitivo al caso.

Para dar respuesta a esta carencia, el INEM emprendió en 1999 una investigación que permitiera conocer a fondo las entidades operativas que trabajan en el ámbito asistencial. Para ello, como parte de la investigación, se elaboró y aplicó una Encuesta dirigida a Fundaciones y ONG’s, algunos de cuyos resultados son los que se ofrecerán en este capítulo.

En el caso de las ONG’s, se visitaron 1.997 asociaciones de la base de datos del Registro Nacional de Asociaciones. Se estima que sólo el 64,2% de las asociaciones que actúan en el ámbito asistencial inscritas en el Registro Nacional de Asociaciones están ejerciendo algún tipo de actividad.

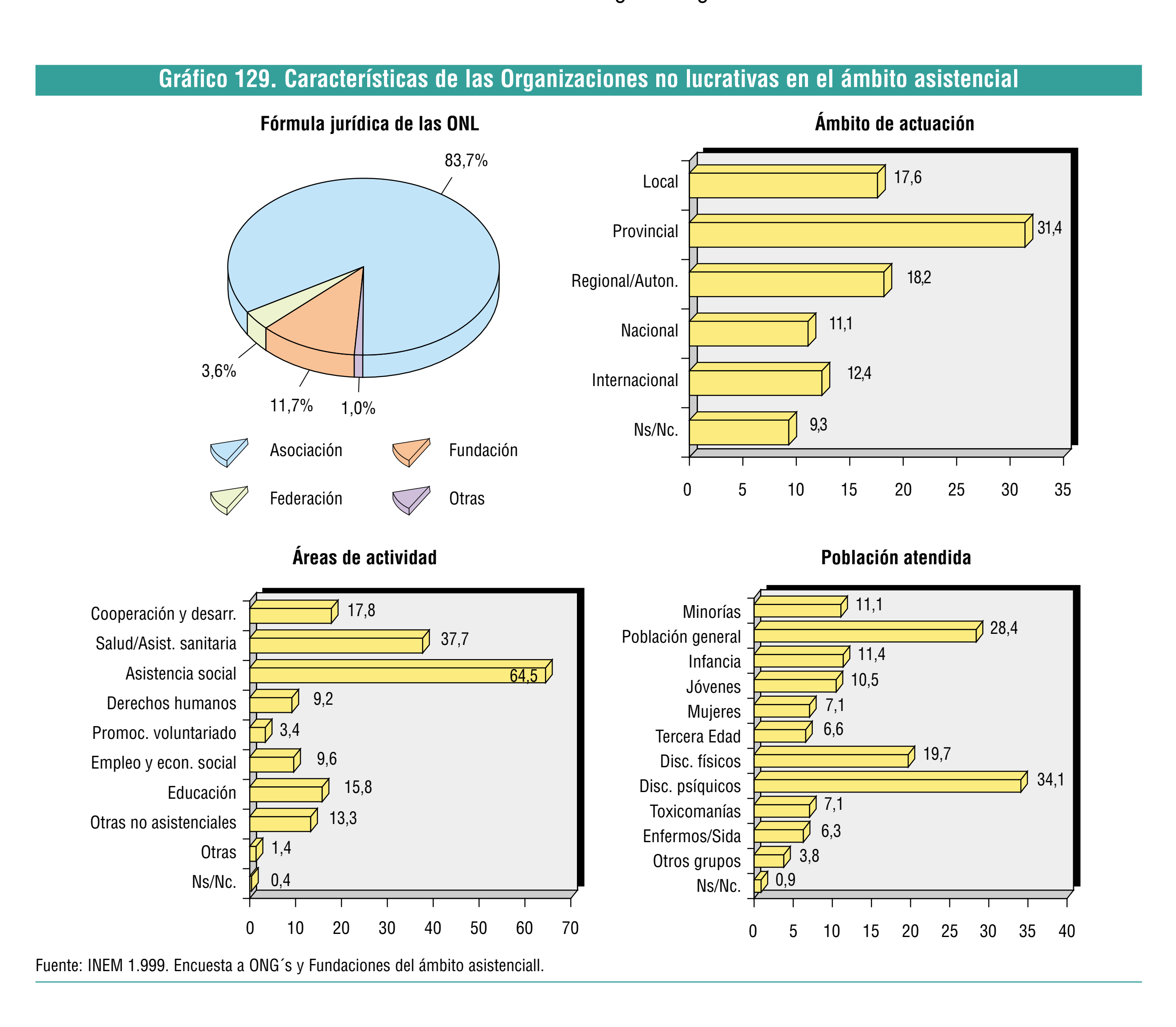
En el caso de las Fundaciones, la estimación se ha realizado en base a los resultados de las llamadas telefónicas realizadas a un total de 1.396 Fundaciones de los tres ámbitos descritos (Salud, Asistencia Social y Beneficiencia). De acuerdo con ello, se cree que el 11,9% o bien no se consideran organizaciones no lucrativas o no tienen actividad.

(1) Cita extraída del Dictamen del Comité Económico y Social de la Unión Europea sobre “La cooperación con las asociaciones de solidaridad como agentes económicos y sociales en el ámbito social” (98/C73/23) *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* C73 del 9-3-

Desde estos resultados, el universo operativo de las ONG's y Fundaciones que actúan en el ámbito social se estima en 10.216 entidades, de las cuales, el 84,6% son asociaciones y federaciones y el 15,4% son fundaciones.

Las características de las entidades se sintetizan en el siguiente gráfico.

Gráfico 129. Características de las Organizaciones no lucrativas en el ámbito asistencial



Fuente: INEM 1.999. Encuesta a ONG´s y Fundaciones del ámbito asistenciall.

El Empleo en las Organizaciones no lucrativas

La percepción del papel de las ONG's y las Fundaciones en la contribución al empleo

La mayoría de las entidades dedicadas a cuestiones asistenciales, bien para colectivos específicos, bien porque entre sus finalidades se encuentran programas de formación o de inserción laboral, interpretan su contribución al empleo en dos aspectos diferentes:

- *Como generadores de empleo directo,* mediante ...

... la creación de puestos de trabajo para el sostenimiento de la infraestructura (contratos fijos o indefinidos) y programación (contratos temporales o por obra);

... la creación de puestos de trabajo en empresas de empleo protegido, talleres de trabajo o centros de inserción laboral, además de una función de mediación laboral mediante convenios con entidades públicas y privadas.

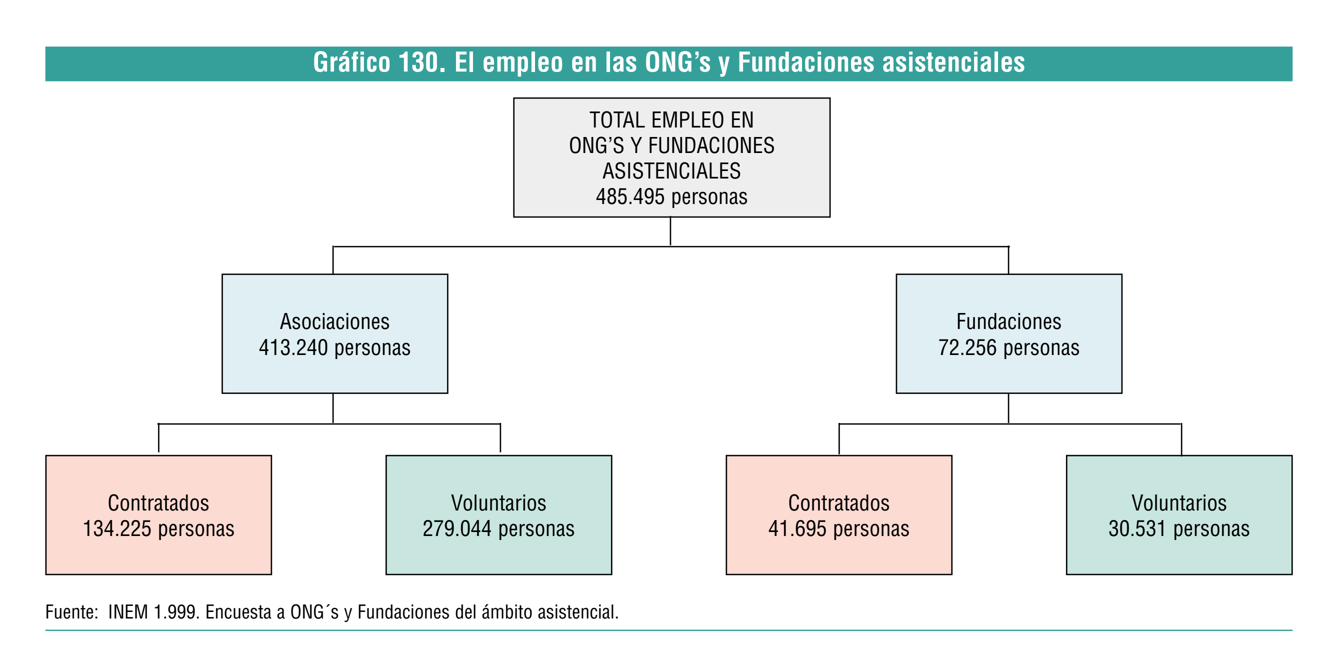
- *Como generadores de oportunidades de empleo, ...*

... a través de programas o talleres de formación para colectivos afines a los objetivos de la entidad
... a través de la experiencia que aporta el trabajo voluntario especialmente a los jóvenes en situación de desempleo

El empleo en las ONG's y Fundaciones

Como resultado de las diferentes fases de la investigación, se estima que en las ONG's y Fundaciones que actúan en el ámbito asistencial trabajan en la actualidad 485.495 personas, de las cuales el 85,1% lo hacen en ONG's y el 14,9% restante en Fundaciones.

Gráfico 130. El empleo en las ONG's y Fundaciones asistenciales



Fuente: INEM 1.999. Encuesta a ONG´s y Fundaciones del ámbito asistencial.

Dentro del empleo regulado, la mayor parte desarrolla su ocupación a tiempo total (84,0%).

Cuadro 112. Trabajadores contratados y voluntarios de las ONG's y Fundaciones por Comunidad Autónoma

Total trabajadores		Contratados			Voluntarios
		Total	Tiempo total	Tiempo parcial	
Andalucía	65.883	24.857	20.556	4.302	41.026
Aragón	22.361	8.280	7.364	915	14.082
Asturias	6.291	2.451	2.326	125	3.840
Baleares	6.134	4.191	3.411	780	1.943
Canarias	132	82	67	15	49
Cantabria	4.416	2.944	2.826	118	1.472
Castilla y León	23.749	14.161	12.372	1.789	9.588
Castilla La Mancha	11.495	3.940	3.464	476	7.555
Cataluña	82.311	42.247	36.268	5.979	40.064
Extremadura	6.658	4.210	3.166	1.044	2.448
Galicia	17.697	10.093	9.382	711	7604
La Rioja	1.507	934	786	148	573
Navarra	3.071	624	514	110	2.447
Madrid	158.217	29.274	21.091	8.183	128.943
Murcia	6.748	4.126	3.645	481	2.622
País Vasco	28.662	11.836	6.052	5.784	16.826
Comunidad Valenciana	39.813	11.351	8.963	2.387	28.462
Ceuta y Melilla	351	316	284	32	35
Total	**485.495**	**175.921**	**147.730**	**28.190**	**309.575**

Fuente: INEM. 1999. Encuesta a ONG´s y Fundaciones del ámbito asistencial..

Desde una perspectiva geográfica, en Madrid es donde trabajan un mayor número de personas en este tipo de Organizaciones, seguido de Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana. En el apartado en que aparece el total de voluntarios de Madrid, 128.943, se encuentran incluidos los datos globales de las principales entidades que tienen su sede central en esta Comunidad. Sin embargo, es Cataluña la que más contribuye al empleo remunerado, superando a Madrid (con un alto predominio de personal voluntario) y Andalucía.

Casi las tres cuartas partes de los trabajadores con contrato laboral son mujeres y, en una proporción similar, los trabajadores entre 25 y 40 años, teniendo escasa presencia (11,3%) los jóvenes menores de 25. Por otro lado, los trabajadores tienen un alto grado de cualificación, como lo prueba el que casi dos de cada tres tenga estudios universitarios y sólo un 4,0% disponga de estudios primarios.

Mayoritariamente (70,2%) los trabajadores de ONG´s y Fundaciones lo son en puestos de atención directa a la población atendida, el 18,7% ejercen tareas administrativas y/o de gestión, en tanto que el 11,5% lo constituye el personal auxiliar.

Al igual que en el caso de los trabajadores contratados, la captación de los voluntarios se realiza principalmente por medio de personas que está trabajando (40,8%) o colaborando voluntariamente en la organización (19,3%) o a través de bolsas de voluntarios (30,8%). Las universidades e institutos son igualmente un buen vivero para la captación de voluntarios, señalando el 17,8% de las organizaciones entrevistadas haberlos conseguido a través de este canal, en tanto que raramente se utilizan los *mass media* para captar a voluntarios.

De hecho, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo ofertados en una muestra de diarios españoles (El País, ABC, La Vanguardia, Mercado de Trabajo) y revistas especializadas (Voluntarios de Madrid, ...) que ha puesto de relieve la escasa utilización de este medio y, cuando se utiliza, se realiza a través de las secciones gratuitas que ofrecen los diarios al respecto.

Comparando los perfiles de los voluntarios con los del personal contratado se observa que en los primeros se trata de un personal joven y con menos preparación, así como también una mayor presencia de hombres (43,4%).

El papel que se les asigna a los voluntarios es fundamentalmente de apoyo a la labor asistencial, con escasa presencia en puestos de gestión y/o administración y los niveles de colaboración son variables: sólo el 28,7% mantiene una actividad continuada diaria.

Por último, dos temas se mantienen candentes sobre el papel del voluntario en las organizaciones no lucrativas:

- La ausencia de remuneración del voluntariado constituye un tema abierto a debate entre las entidades del Tercer Sector. Cuando el grado de dedicación a la organización es elevado, se considera que el voluntario realiza en la práctica una actividad laboral no remunerada que le sitúa en la disyuntiva entre invertir ese tiempo a costa de poner en peligro otras facetas de su vida personal (actividades laborales, tiempos de ocio) o bien, abandonar o recortar su tiempo de colaboración. Este es el caso también de los miembros de las Juntas Directivas de las asociaciones, cuya responsabilidad de gestión implica una mayor dedicación.

- Otro de los debates planteados en el entorno de las entidades no lucrativas con respecto al voluntariado es la posibilidad de que las tareas encomendadas al voluntariado estén encubriendo un tipo de actividad laboral no remunerada, en tanto que el tiempo dedicado sea equiparable al de una jornada laboral. Las entidades de voluntariado hacen hincapié en señalar el hecho de que “sus voluntarios” -frente a otros- no realizan actividades de tipo laboral.

La Formación en las Organizaciones no lucrativas

El carácter dinámico de las ONG´s obliga a un tipo de gestión y organización del trabajo capaz de adaptarse a los cambios. En este contexto, la formación es considerada un elemento imprescindible para la adecuación a las nuevas demandas sociales y a las necesidades de gestión de la entidad.

A pesar de que la falta de tiempo es definida como uno de los handicaps a la hora de mejorar los sistemas de formación continuada, se detecta disponibilidad por parte de los directivos de estas entidades para favorecer la asistencia a cursos relacionados con las tareas vinculadas a los fines de la asociación.

En las pequeñas entidades y las entidades de carácter local resulta difícil plantearse la organización de una formación continuada debido a la falta de recursos económicos, de tiempo y de continuidad en la distribución de las actividades cotidianas.

No obstante, se recurre a vías alternativas de formación no sistemática que se apoyan en otras entidades del sector (asistencia a foros, cursos y congresos para entidades no lucrativas) y en estrategias de enseñanza compartida entre los propios colaboradores de la entidad. Prueba de ello es que el 61,2% de las organizaciones entrevistadas manifiestan haber realizado en el último año acciones de formación dirigidas a las personas que trabajan o colaboran con su asociación/fundación.

Por otro lado la formación es un proceso que va creciendo en paralelo al tamaño de las organizaciones. De esta manera, se pasa de un 40% de entidades que facilitan la formación a su personal (entre las que tienen menos de 10 trabajadores/voluntarios) al 78,0% (entre las que cuentan con más de 50 colaboradores).

Igualmente, la antigüedad de la entidad es una variable directamente relacionada con la formación. De hecho, a medida que se consolida la organización, la formación de los trabajadores aparece con mayor intensidad.

Por término medio, en cada organización han recibido formación un promedio de 40 personas, lo que supone que en torno a 400.000 personas han sido formadas en materias ligadas al marco asistencial en el que desarrollan su actividad.

Las diferencias en función de la forma jurídica de las organizaciones pone de manifiesto que las Asociaciones ponen un mayor énfasis en la capacitación profesional (37,3%) y la administración/gestión (32,4%), en tanto que las Fundaciones conceden una mayor importancia a aspectos relacionados con la atención directa (35,1%).

La impartición de los cursos de formación ha corrido a cargo del propio personal de la organización (32,3%) o bien de profesionales especializados (31,8%). La alternativa a estas dos vías de formación se encuentra en los expertos de otras organizaciones (18,7%), en lo que parece ser un flujo de colaboración entre organizaciones que actúan en el marco de la asistencia social.

Desde un punto de vista conceptual, la formación en las ONG's se estructura en torno a tres grandes ejes: la capacitación de los trabajadores de la organización, las técnicas de atención directa a la población hacia la que se actúa y los conocimientos relacionados con la administración y gestión de la entidad.

Hacia el futuro

En relación al empleo

Los responsables entrevistados en la encuesta consideran que los requerimientos de personas trabajando para sus organizaciones crecerán en el futuro, ya sea a través de la contratación asalariada o de la captación de voluntarios (64,7%). Otro 27,4% no cree que se vayan a producir variaciones sustanciales en las plantillas de sus organizaciones y sólo el 0,8% piensa que éstas podrían reducirse a corto plazo.

En líneas generales, las grandes entidades mantienen interrogantes sobre las expectativas de creación de empleo en este sector. Los factores que inciden en esta posición podrían resumirse en:

- Falta de recursos suficientes para garantizar la creación de nuevos puestos de trabajo y unos salarios similares a los de los otros sectores económicos.

- Dependencia de subvenciones o convenios que producen un empleo temporal e inestable sujeto a la duración de los proyectos. La dependencia de subvenciones excesivamente cortas influye en las formas de trabajo y en la calidad de los servicios prestados.

- El sector no se plantea como objetivo prioritario la creación de empleo dentro de sus organizaciones.

- Existe una necesidad de dimensionar el Tercer Sector para establecer qué tipo de entidades deben considerarse incluidas en él. Sin unos criterios claros, no se pueden establecer apreciaciones generales sobre el crecimiento real del empleo dentro del sector.

Por otro lado la opinión sobre un mayor crecimiento del empleo se encuentra algo más extendida entre:

- Las Asociaciones
- Las organizaciones de más reciente fundación
- Quienes trabajan en un ámbito provincial o internacional
- Aquéllas que desarrollan áreas de actividad de cooperación y desarrollo, derechos humanos y promoción del voluntariado (75,3%)

En relación a la formación

En líneas generales se reconoce que la formación es un elemento indispensable para una adaptación y desarrollo de manera competitiva de las Organizaciones No Lucrativas, que les permita estar preparadas para los continuos cambios que se producen en la sociedad.

Concretando en acciones formativas, las principales demandas se encuentran claramente ligadas a una labor asistencial y de atención directa a los colectivos a los que dirigen las acciones. Las materias de formación más necesarias para el futuro están encaminadas en las siguientes direcciones:

- Relacionadas con la actividad realizada
- Relacionadas con la atención directa a discapacitados
- Informática
- Medicina
- Actualización/Reciclaje de conocimientos
- Psicología
- Tratamiento de drogodependientes
- Gestión y dirección de ONG's
- Administrativos
- Captación de fondos/Marketing social

En relación al desarrollo del propio sector (tendencias)

- Crecimiento del número e importancia de las coordinadoras, federaciones y confederaciones y plataformas de entidades con finalidades o ámbitos territoriales próximos. Las entidades que no participen en estos procesos de unificación tenderán a desaparecer.

- Multiplicación de los contactos entre las entidades del Tercer Sector a nivel mundial a través de reuniones formales (foros, congresos, cursos) e informales como vías de conocimiento e información sobre metodologías de trabajo, resolución de problemas y acuerdos.

- Aumento del voluntariado y de su reconocimiento social, con el consiguiente aumento de los soportes de personal laboral y técnico, a medida que las organizaciones de voluntariado aumenten su complejidad y tamaño.

- Aparecen nuevas necesidades sociales que pueden constituir un campo futuro de orientación de las entidades del Tercer Sector:

Necesidades derivadas del envejecimiento de la población:

✓ Cuidado de personas ancianas dependientes que aumentan su peso cuantitativo a medida que se prolonga la esperanza de vida
✓ Prolongación de los tiempos de ocio como resultado de las jubilaciones anticipadas y mayor duración de la vida no laboral

Necesidades derivadas de los cambios en la estructura social y de la familia:

✓ Cuidado de niños
✓ Fracaso escolar
✓ Capacitación y atención a minorías y emigrantes
✓ Educación no formal y para el ocio
✓ Sensibilización ante los problemas familiares: maltratos, problemas de género

Necesidades derivadas de las transformaciones producidas en el mundo laboral:

✓ Creación de mecanismos de compatibilización entre la vida laboral y la personal y familiar, y para evitar la exclusión social de colectivos específicos
✓ Búsqueda de nuevos yacimientos de empleo y modelos laborales que favorezcan la reducción del desempleo
✓ Empleo femenino
✓ Formación ocupacional
✓ Capacitación y acceso a las telecomunicaciones para grupos en exclusión (“digital device”)

Necesidades derivadas de la toma de conciencia social acerca de los problemas mundiales

✓ Educación para el desarrollo
✓ Educación ambiental

Medio ambiente

Los grandes cambios sociales, productivos y tecnológicos que están teniendo lugar en estos últimos años en el modelo de desarrollo occidental, se han orientado a satisfacer la creciente necesidad de construir un presente y un futuro social, caracterizado por una mayor calidad de vida. Todo ello ha dado lugar a que, tanto los Estados como la opinión pública, tomen conciencia de la necesidad de optar porque este modelo de desarrollo responda a principios de equidad, crecimiento productivo sostenible, desarrollo económico y preservación del medio ambiente, tanto para las generaciones actuales como para las futuras.

Que la situación y evolución del medio ambiente preocupa cada vez más, se pone de manifiesto en el notable incremento que los medios de comunicación dedican a estos temas, así como el hecho de que los factores que miden la situación medioambiental figuren en la lista de los indicadores de calidad de vida más habitualmente utilizados, actuaciones éstas que exigen un gran esfuerzo de coordinación entre los gobiernos, los empresarios y la población en general.

En este contexto han tenido lugar estrategias y programas internacionales, comunitarios, nacionales, autonómicos y locales encaminados a coordinar las políticas medioambientales con las políticas de empleo, formación, innovación tecnológica, fiscal, industrial y de inversión.

A nivel internacional la Cumbre de Río de Janeiro de 1992 dejó patente el poder de convocatoria de la cuestión ambiental; 170 países representados y más de 100 Jefes de Estado presentes, consolidó el principio de que todos los seres humanos tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la Naturaleza.

En las políticas de la Unión Europea el principio de integración medioambiental constituye, desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, uno de los fundamentos de la actuación comunitaria con objeto de fomentar un desarrollo sostenible. En los últimos veinte años la política medioambiental comunitaria ha consistido, fundamentalmente, en la adopción de un marco legislativo destinado a luchar contra la contaminación y proteger el medio ambiente. El Quinto Programa comunitario de actuación en esta materia tuvo como objetivo transformar el modelo de crecimiento de la Comunidad, mediante la presentación de nuevas estrategias y nuevas acciones a emprender para obtener un modelo de desarrollo sostenible en el periodo de 1992 a 2000. El programa está basado en los siguientes principios:

- Adopción de un enfoque global y constructivo, dirigido a los distintos agentes y actividades relacionadas con los recursos naturales o que afectan al medio ambiente.
- Voluntad de invertir las tendencias y prácticas que perjudican al medio de las generaciones actuales y futuras.
- Favorecer los cambios de comportamiento social, mediante un compromiso entre todos los interesados, autoridades públicas, ciudadanos, consumidores, productores, empresas, etc.
- Establecimiento de un reparto de responsabilidades.
- Utilización de nuevos instrumentos medioambientales.

En 1995 se realizó la evaluación del Quinto Programa y la Comunidad decidió intensificar sus esfuerzos en determinados ámbitos prioritarios, con el fin de dar un nuevo impulso a la realización del objetivo de desarrollo sostenible:

- Integración del medio ambiente en las demás políticas.
- Concentración en ámbitos de intervención: agricultura, industria, transporte, energía y turismo.
- Ampliación de la gama de instrumentos medioambientales para lograr mayor eficacia.
- Refuerzo de la elaboración y aplicación de la legislación al respecto.
- Sensibilización de la opinión pública.
- Refuerzo de la cooperación internacional.
- Mejora de la información de carácter medioambiental.
- Desarrollo de métodos de producción y consumo duraderos.
- Promoción de las iniciativas locales y regionales.

En la Cumbre de Cardiff (junio 1998) se sentaron las bases de una actuación coordinada a escala comunitaria en materia de integración de las exigencias medioambientales en las políticas de la Unión, invitándose a los Consejos de agricultura, transporte y energía a definir sus propias estrategias en la materia. En la Cumbre de Viena (diciembre de 1998) se presentaron los primeros informes realizados por los Consejos anteriormente mencionados y se invitó a los Consejos de mercado interior, industria y desarrollo a que también definieran sus propias estrategias.

El 26 de mayo de 1999 la Comisión presentó al Consejo de Europa un informe sobre la integración de las exigencias en esta materia en todas las políticas de la Unión, como consecuencia de la invitación realizada por el Consejo de Viena.

El 8 de junio de 1999 la Comisión presentó una Comunicación sobre el mercado único y el medio ambiente en la que se subrayaba la necesidad de armonización entre el mercado único y las políticas de medio ambiente, proponiendo medidas específicas para esa mayor integración.

El medio ambiente constituye no sólo un tema de preocupación social, tal y como se ha señalado antes o de interés legislativo comunitario e internacional, sino también es un sector económico en el que la producción y comercialización de tecnologías ambientales más adecuadas, de equipos para combatir la contaminación, entendida ésta en el más amplio de los sentidos, y de desarrollo de las ciencias y tecnologías punta van asociadas a mayores rendimientos, productividad, oportunidades y rentabilidad de las empresas que no sólo cumplen la normativa de los nuevos y más exigentes marcos reguladores, sino que se adelantan con programas de investigación y desarrollo medioambiental.

La magnitud y diversidad de este sector hace que la definición y delimitación de la estructura de las actividades de los bienes y servicios medioambientales entrañe una cierta dificultad. Sin embargo y sabiendo la imposibilidad de conseguir una exhaustiva relación de las mismas, se van a señalar a continuación algunas de ellas: depuración y tratamiento de aguas, tratamiento, reducción y reciclaje de residuos sólidos urbanos e industriales, depuración de gases y vertidos industriales, descontaminación y recuperación de suelos, agricultura, silvicultura, mantenimiento y recuperación de costas, turismo local, conservación y mantenimiento del patrimonio cultural y de los espacios naturales, tratamiento, reducción o eliminación de residuos tóxicos y peligrosos, contaminación atmosférica, conservación de la fauna y la flora silvestres, lucha contra la erosión y desertización del suelo, conservación de vías pecuarias, defensa de la calidad del producto ligado a la tierra, medio ambiente marino, superación de la persistencia del subdesarrollo en determinadas zonas del planeta, auditorías medioambientales y consultores de medio ambiente, acciones de Investigación y Desarrollo, etc.

Todos estos ámbitos, en estos momentos, se encuentran en una enorme fase de expansión y transformación generando mercados con grandes oportunidades empresariales, crecimiento económico, innovaciones tecnológicas, desarrollo de nuevos productos, nuevas redes de comercialización y, por lo tanto, constituyen un importante yacimiento de creación de empleo. En este sentido la Comunicación de la Comisión de 18 de noviembre de 1997 sobre el medio ambiente y el empleo pretende esbozar una estrategia por la cual las políticas de medio ambiente y de empleo puedan beneficiarse mutuamente. Para ello deberá incitarse a las empresas a que centren sus esfuerzos en la inversión en tecnologías limpias, con las que es posible encontrar mayores probabilidades de mejorar el proceso de producción, en vez de buscar soluciones al final de la cadena, convirtiéndose así la preocupación por el medio ambiente en una fuente de innovación y de aumento de la competitividad. Por otro lado y para fomentar las buenas perspectivas de creación de empleo en este sector la Comisión propone:

- Adoptar criterios de referencia que hagan posible una comparación más adecuada de los resultados de las empresas y de los sectores económicos, por lo que respecta al empleo y a las repercusiones sobre el medio ambiente, a fin de identificar las buenas prácticas y difundirlas.

- Ampliar los planes existentes de selección de las mejores tecnologías disponibles para incluir los efectos en el empleo y una evaluación más detallada del uso de la energía y de los recursos.

- Intensificar los esfuerzos para garantizar que los fondos y los instrumentos comunitarios apoyen el empleo y un desarrollo sostenible de manera integrada, tal y como se manifestaba en la Agenda 2000, revistiendo especial importancia en este sentido los proyectos y programas de renovación urbana.

- Continuar la reestructuración gradual de los regímenes tributarios, reduciendo, por una parte, los costes laborales no salariales y por otra, incorporando los costes ambientales y de los recursos naturales en los precios de mercado de los productos y servicios.

- Fomentar la formación y la educación en materia de medio ambiente a fin de apoyar la aplicación de nuevas tecnologías y prácticas laborales favorables para este sector.

Es en este contexto donde encuentra sentido proporcionar información de mercado de trabajo y formación sobre algunas de las ocupaciones relacionadas con este sector.

Cuadro 113. Ocupaciones relacionadas con el medio ambiente

Ocupación	Demandantes		Contratos	
	1998	1999	1998	1999
Director General de Servicios Personales, limpieza y similares, de 10 o más asalariados	14	17	46	62
Director de Departamento de Operaciones en empresa de limpieza	33	31	27	35
Director de Departamento de I+D	57	65	37	39
Director de Laboratorio I+D	13	15	29	33
Sedimentólogo	6	3	2	-
Ingeniero ambiental	98	144	83	103
Fitopatólogo	32	32	6	14
Ingeniero Técnico ambiental	50	60	164	185
Técnico medio en tratamientos con plaguicidas	10	11	15	18
Técnico medio en tratamientos con herbicidas	18	14	-	3
Técnico de sistemas de aprovechamiento de la biomasa	-	-	1	2
Técnico en aprovechamiento de nuevas formas de energía	2	7	1	23
Técnico en medio ambiente	577	778	514	962
Técnico en tratamientos con plaguicidas	9	12	14	3
Técnico en tratamientos con herbicidas	2	4	3	2
Técnico en salud ambiental	371	432	109	143
Técnico en análisis de contaminación	5	5	5	2
Técnico en tratamiento de residuos sólidos	45	64	12	45
Técnico en prevención y control de plagas	6	9	19	23
Fumigador agrario	10	17	648	861
Trabajador de conservación de parques urbanos, jardines históricos y botánicos	105	98	686	618
Operador de hornos de tostación, calcinación y sintetización	1	1	1	5
Operador panelista de hornos de tostación, calcinación y sintetización	2	1	1	7
Operador de procesos de lixiviación y electrolisis	1	1	10	17
Operador instalaciones de tratamiento y eliminación de residuos (excepto radioactivos)	15	12	76	46
Operador de planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos	13	15	97	268
Operador de mantenimiento en plantas de incineración de residuos	4	4	7	19
Operador de plantas de obtención de biogas	-	-	1	-
Operador de máquinas regenedaroras de plástico	35	25	28	18
Operario de vehículos de limpieza viaria	28	37	382	356
Mozo de recogida de basuras-basurero	303	335	4.271	4.775
Barrendero	1.497	1.697	7.317	8.825
Guía de reservas naturales	50	55	316	229
Agentes de turismo rural	84	103	222	228
Agentes de desarrollo turístico	35	48	83	175
Agentes de desarrollo local	228	373	1.178	1.231
Guía acompañante de ruta	89	87	354	579

Cuadro 114. Especialidades formativas relacionadas con las ocupaciones del sector medio ambiente. Alumnos formados en cada especialidad durante 1998 y porcentaje de incorporación al mercado de trabajo una vez finalizado el curso. (Seguimiento de la inserción a lo largo de 1999)

	Alumnos formados	% Inserción
Experto en análisis de contaminación ambiental	48	58,3
Monitor educación ambiental	163	68,7
Técnico en equipos e instrumentos para la medida de la contaminación atmosférica	172	58,7
Jardinero	521	72,9
Trabajador de la conservación de jardines	15	33,3
Operador de equipos tratamiento residuos sólidos urbanos	33	72,2
Técnico sistemas energías renovables	28	78,6
Analista de aguas	62	74,2
Analista de aguas residuales industriales	132	65,2
Analista residuos sólidos urbanos	56	57,1
Experto en plantas de depuración de aguas	17	47
Agentes de desarrollo	174	64,4
Analista de ruidos y vibraciones	17	70,6
Monitor educación ambiental	163	68,7
Operador estación depuradora aguas residuales	22	77,3
Prevención corrección ambiente urbano	52	61,5
Reciclado residuos sólidos urbanos: control de calidad	5	40
Técnico auxiliar de tratamientos de residuos sólidos urbanos.	8	87,5
Técnico equipos instrumentos de medida de la contaminación	172	58,7
Agentes desarrollo turismo interior	17	76,4
Agentes desarrollo turístico	25	60
Guía de ruta	88	72,7

Desarrollo del medio rural

Los distintos Estados miembros de la Unión Europea utilizan diferentes criterios de clasificación para el concepto de las zonas rurales. En general, se suelen basar en criterios socioeconómicos (peso relativo de las actividades agrícolas, densidad de población, evolución demográfica, etc.) aplicados de forma heterogénea, de modo que hoy en día no existe una definición común de "área rural" a nivel de la Unión. El criterio más comúnmente utilizado para definir la frontera entre áreas urbanas y rurales es el de densidad de población, aunque la demarcación varía ampliamente entre los estados miembros, desde 8 habitantes por km^2 hasta 150 habitantes por km^2.

La OCDE ha desarrollado una definición de áreas rurales para permitir la realización de comparaciones internacionales de tendencias y condiciones estructurales. De este modo, se consideran regiones

- predominantemente rurales las que tienen más de un 50% de su población viviendo en comunidades rurales (menos de 150 habs./km^2)
- significativamente rurales, en las que del 15 al 50% de la población vive en comunidades rurales y
- predominantemente urbanas, las que poseen menos de un 15% de la población en comunidades rurales.

En España, el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) considera tres diferentes tipos territoriales, -a diferencia a las anteriores tipologías- sólo en función de la población municipal:

- Zona Rural, formada por municipios menores de 2.000 habitantes;
- Zona Intermedia, entre 2.000 y 10.000 habitantes,
- Zona Urbana, núcleos mayores de 10.000 habitantes. (Gómez Orea, 1992)

A pesar de estos intentos de definir el "área rural" hay que concluir que "no existe una población rural como tal, sino que existen poblaciones específicas que por razones diversas e identificables se encuentran en zonas rurales" (Sáenz Soro. 1993). Por lo tanto, el concepto de ruralidad es extenso y circunscribe un abanico amplio de varias zonas con diferentes características "rurales".

En el trabajo de investigación desarrollado por el INEM sobre "El desarrollo del ámbito rural y su incidencia en la generación de empleo", publicado en abril de 2000, cuyos resultados se van a exponer en este capítulo, se ha partido de la definición del I.N.E. y consideraremos como zonas rurales todos los municipios que cuenten con una población inferior a 10.000 habitantes, que no estén considerados como costa.

El despoblamiento constante de las zonas rurales como consecuencia de la emigración campo-ciudad, observable de forma nítida en los años sesenta y setenta, se ha modificado en estas regiones dando lugar a comportamientos más complejos, en los cuales influyen factores generacionales. Si la población más joven sigue emigrando por razones laborales o de estudio, la población con edades situadas en torno a los treinta muestran ciertas pautas de retorno a sus lugares de origen (Francia). Lo mismo ocurre con la población mayor de 50 años, sometida a procesos de jubilación anticipada que retornan a sus lugares de origen (España).

La lejanía respecto a las zonas urbanas es otro factor que modifica el comportamiento migratorio en las últimas décadas. Son las regiones montañosas y más alejadas de núcleos importantes de población las que siguen mostrando un comportamiento claro de retroceso poblacional, mientras que otras áreas rurales mantienen comportamientos migratorios diversos, en función de la proximidad a zonas urbanas y también al desarrollo de nuevas posibilidades de trabajo en las propias zonas rurales. En estos casos, la distancia o lejanía se mide en tiempo no en distancia: las zonas rurales con mejores accesos a infraestructuras de transporte y de comunicación muestran un mejor comportamiento demográfico.

El desarrollo rural tiene en las infraestructuras una de las limitaciones más graves para la puesta en valor de su potencial social y económico, incluso en muchas de las regiones rurales o intermedias con una presencia de actividades industriales intensivas en mano de obra. Los problemas se refieren a la falta de una red urbana suficientemente desarrollada, carencias en la estructura de difusión tecnológica e infraestructuras de transporte deficientes.

En términos generales, las infraestructuras de las áreas rurales, sobre todo de las integradas en regiones predominantemente agrícolas o las de alta montaña, suelen presentar problemas, cuya resolución es un condicionante para su desarrollo, como son:

- Una red de carreteras insuficientemente integrada, con frecuencia situadas en una posición periférica.
- Una red ferroviaria desarticulada.
- Un transporte aéreo polarizado. La mayoría de las zonas rurales carecen de infraestructura aéreo portuaria articulada en redes de área.
- Un equipamiento en materia de telecomunicaciones por debajo de la media nacional.
- Redes de distribución de energía poco integradas a escala nacional.

No obstante, en las últimas décadas, el nivel de vida de las comunidades rurales ha mejorado notablemente en casi todos los países desarrollados. Sin embargo, las disparidades regionales se mantienen, con lo cual la atracción por las zonas urbanas sigue lastrando la evolución demográfica y social de las zonas rurales. Por otro lado, las cifras medias esconden importantes disparidades entre unas y otras regiones. A escala continental hay amplias zonas infradotadas de servicios hospitalarios, carreteras o servicios de ocio y culturales. La persistencia de desigualdades en la vida familiar, el trabajo y el ocio son un factor de desmotivación personal y social que dificulta el proceso de reconversión requerido, incluso cuando se dispone de planes de desarrollo rural y de fondos para su aplicación.

Las áreas rurales de los países desarrollados han experimentado un cambio sustancial y los medios de comunicación social se han convertido en un poderoso instrumento de homogeneización cultural de la población de los países, de modo que los comportamientos culturales de la población urbana y rural se han aproximado considerablemente, aun manteniendo esta última un mayor apego a las costumbres y tradiciones locales y un acceso mucho menor a los servicios culturales. El nivel de información del ciudadano medio no difiere sustancialmente entre regiones urbanas y rurales, aunque el grado de participación es significativamente más bajo en las áreas rurales.

La aparición de nuevas actividades y la fijación de la población residente en el medio rural se han visto favorecidas de manera especial por un factor que ha incidido de modo fundamental en este cambio, como es el aumento de la movilidad residencial.

Esta mayor movilidad se está produciendo a través de la creciente disociación entre el lugar de trabajo y el de residencia y por el crecimiento de la multirresidencialidad.

Esta transformación ha sido propiciada, por un lado, por los procesos de periurbanización en los entornos de las grandes ciudades, donde los límites residenciales se han ampliado hasta distancias de 100 o 200 km. del centro urbano y, por otro, por el desarrollo del trabajo a distancia que permiten las nuevas tecnologías de telecomunicaciones.

Nuevas actividades y ocupaciones que se están desarrollando en el medio rural

La segmentación de los mercados y los cambios en las estructuras demográficas, junto a un incremento de la capacidad adquisitiva de la población, están abriendo importantes huecos de mercado en los cuales se pueden situar las actividades empresariales de ciertas zonas rurales.

Durante la última década se ha observado una evolución positiva en materia de creación de empleo en diversas áreas rurales de los países de la OCDE, en particular en las regiones denominadas intermedias. Esta creación de empleo está ligada a la aparición de nuevas actividades productivas en el medio rural, junto a un reforzamiento de actividades no agrícolas previamente existentes como las manufacturas.

En diversas regiones rurales de la OCDE, se observa un dinamismo empresarial de nuevo tipo, por el cual muchas empresas están desarrollando estrategias de implantación de nuevas actividades, e incluso de fomen-

to de las condiciones para la aparición de nuevos huecos de producción y empleo. En particular, los productos con una fuerte "identidad regional" (Illouz-Winicki y Pallard 1998), se muestran especialmente adecuados para el desarrollo de nuevas actividades y ampliación de los mercados potenciales. Muchas de las nuevas empresas se orientan así mismo hacia los mercados locales (comercio al por menor, servicios comunitarios).

En general, las nuevas actividades en el medio rural están estrechamente ligadas al paisaje social y económico de la zona; por ejemplo, el desarrollo del *turismo rural* requiere el establecimiento de una cuidadosa planificación, no sólo de las infraestructuras del sector, sino de su articulación con las actividades tradicionales, que constituyen en ocasiones parte del aliciente de la zona.

Otras actividades, como los servicios de subcontratación o el desarrollo de manufacturas industriales o artesanales, pueden ser propuestas alternativas total o parcialmente a actividades agrícolas y ganaderas con escasa repercusión ambiental y generadoras de rentas insuficientes para la población local.

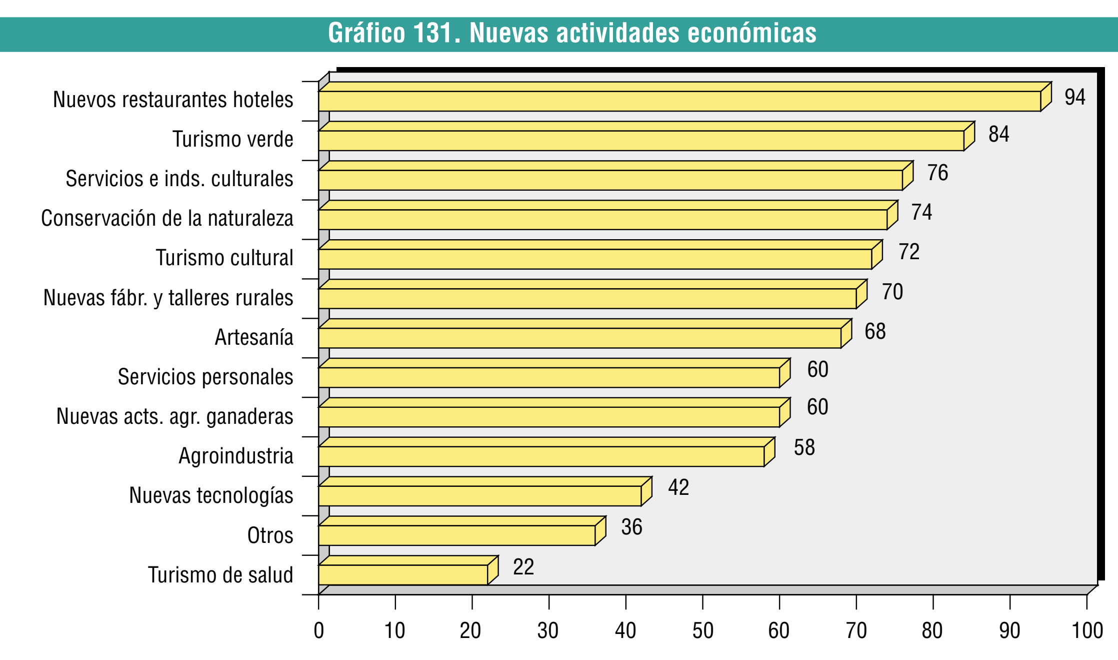
Las nuevas actividades en el medio rural español, siguen las tendencias generales:

- Diversificar y comercializar la producción agraria
- Integrar nuevas formas de servicios para la agricultura y nuevas orientaciones productivas (cultivos bioenergéticos, farmacología, para industria textil)
- Promocionar nuevas tecnologías para mejorar la gestión de las explotaciones y de actividades no agrarias en las mismas (granja escuela, turismo rural, forestación, cinegética)
- Diversificar la economía local y generar nuevas PYMEs basándose en los recursos propios (madera, alimentos, productos artesanos, cultivos bioenergéticos o farmacéuticos, etc.)
- Crear servicios sociales variados, de ocio, para empresas (para agricultores) o turísticos (hoteles, restaurantes, actividades, museos, etc.).

Hay que tener en cuenta, no obstante, que estas nuevas actividades no se reparten de manera uniforme por todo el territorio, si bien se observa el papel importante que juega la información y promoción que en función de las regiones se está produciendo, lo cual provoca un mayor desarrollo de las mismas en aquellas Comunidades en las que la población cuenta con un mayor conocimiento.

El gráfico siguiente presenta las nuevas actividades económicas que están tomando mayor auge en el mercado rural; no obstante en el capítulo denominado "Ocupaciones más relevantes del mercado de trabajo" se recogen con mayor detalle algunos ejemplos de estas nuevas actividades y de las ocupaciones generadas.

Gráfico 131. Nuevas actividades económicas



Fuente: INEM. 1999. Encuesta a responsables de proyectos de desarrollo rural.

Cuadro 115. Distribución de las nuevas actividades por Comunidades Autónomas

Comunidades Autónomas	Nuevas actividades								
	Nuevas fábricas y talleres (1)	Turismo verde (2)	Turismo cultural (3)	Turismo de salud (4)	Artesanía de la madera y productos locales	Nuevos restaurantes, hoteles	Conservación de la naturaleza (5)	Nuevas actividades agrícolas y ganaderas (6)	Servicios personales (7)
Andalucia	**	**	*	*	***	***	****	***	****
Aragón	**	*	*	*	*	**	**	*	**
Asturias	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Baleares	*	*	*	*	*	***	*	*	**
Canarias	**	*	**	*	*	***	**	**	***
Cantabria	*	***	*	*	*	***	*****	*	*****
Castilla-La Mancha	***	*	*	*	*	***	***	*	*****
Castilla y Leon	***	***	**	*	**	****	***	*	**
Cataluña	***	*	*	*	*	*****	***	*	****
Valencia	***	***	**	*	****	***	****	****	*****
Extremadura	***	**	**	*	**	****	***	**	****
Galicia	**	**	**	*	*	**	****	*	****
Madrid	****	***	**	*	***	*****	****	**	*****
Murcia	*****	*****	**	**	****	****	*****	*****	***
Navarra	*****	**	*	*	**	****	***	*	**
País Vasco	*****	****	*	*	***	****	***	**	*
La Rioja	****	**	*	*	*	***	***	***	**

LEYENDA: Menos 10% * , 10-20% **, 20-30% ***, 30-40% ****, 40-50% *****

(1) Industrias Rurales
(2) Montañismo, senderismo y camping
(3) Monumentos., iglesias, costumbres
(4) Balnearios, aguas termales
(5) Limpieza de ríos, repoblación forestal, cuidado de parques naturales
(6) Agricultura ecológica, invernaderos, nuevos cultivos
(7) Cuidado de niños y ancianos
Fuente: INEM. 1999. Encuesta a la población residente

El turismo verde se muestra como la principal actividad y el turismo rural es el primer creador de empleo.

El desarrollo del empleo en nuevas fábricas y talleres y plantas industriales se considera la segunda actividad de promoción de empleo.

La hostelería y las artesanías se muestran también generadoras de empleo.

La aparición de nuevas actividades y nuevos empleos en el medio rural está modificando las necesidades de formación continua y de formación ocupacional en dicho medio. Las demandas de formación no son ajenas a las condiciones de formación existentes previamente a la aparición de las nuevas actividades. En ese sentido, las carencias de formación tradicionales en el medio rural se traducen en que en dos tercios de los casos se demande formación básica para acceder a los nuevos puestos de trabajo, lo mismo que formación especializada para atender las nuevas ocupaciones sin experiencia ni tradición previa en las zonas rurales.

El conocimiento del medio local también tiene una gran valoración, reflejando de este modo el carácter vinculado al medio de las actividades más dinámicas (turismo). La importancia asignada a la informática indica su papel como herramienta en la gestión de nuevas actividades empresariales así como en las actividades de divulgación e incluso de información por parte de los emprendedores (páginas web de empresa, redes de casas rurales y agroturismo, etc.)

Los requerimientos formativos varían en distintos momentos de la puesta en marcha de las nuevas iniciativas productivas: al principio, se requiere más formación profesional específica de la actividad a desarrollar.

Posteriormente, se demandan cursos vinculados a gestión financiera, productiva, comercialización, trato a clientes etc. En el caso de las empresas con asalariados, las necesidades de formación se cubren sobre todo en el puesto de trabajo, salvo determinadas cualificaciones que requieren formación externa a la empresa, que en ocasiones se pueden constituir en cuello de botella, por ser muy escaso el número de operarios que requieren dicha formación y ser ésta muy específica. La movilidad de las “aulas formativas” es un requisito importante en zonas rurales extensas con malas comunicaciones.

Cuadro 116. Colectivos más implicados en el desarrollo de nuevas actividades en el medio rural

	Mucho		Bastante		Poco		Nada		No conoce	
	N.°	%	N.°	%	N.°	%	N.°	%	N.°	%
Mujeres	8	16	28	56	12	24			2	4
Jóvenes		2	28	56	17	34	2	4	2	4
Parados larga duración	1		2	4	28	56	9	18	22	22
Discapacitados	1	2	6	12	18	36	18	36	7	14
Emigrantes de retorno	1	2	13	26	16	32	12	24	8	16
Emigrantes en general	2	4	6	12	19	38	12	24	11	22

Fuente: INEM. 1999. Encuesta a responsables de proyectos de desarrollo rural.

¿En qué medida están implicados los colectivos en la generación de nuevas ocupaciones? Los resultados de esta pregunta confirman las tendencias observadas en los análisis de casos y en términos generales en los procesos de desarrollo rural: las mujeres son el colectivo más dinámico, y con mayor implicación en el sostenimiento de las nuevas actividades. Las diferencias respecto a los jóvenes se derivan probablemente de que los jóvenes (de ambos géneros) participan en mayor medida como mano de obra asalariada en las nuevas empresas del entorno rural, mientras que las mujeres tienen una presencia mayor como nuevas empresarias o en las actividades de complemento de rentas en las explotaciones agrarias. Este carácter más emprendedor de las mujeres está generando importantes mutaciones en la sociología familiar de las zonas rurales, en opinión de muchos de los encuestados.